



ISBN : 978-602-5548-14-7

# PROSIDING

PROSIDING PENELITIAN

Tema:

“Penelitian Bidang Ekonomi-Bisnis Serta Pembangunan Masyarakat,  
Dalam Upaya Meningkatkan Publikasi Internasional”



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**

Bandar Lampung, 11 Desember 2017



ISBN : 978-602-5548-14-7

# PROSIDING

PROSIDING PENELITIAN

Tema:

“Penelitian Bidang Ekonomi-Bisnis Serta Pembangunan Masyarakat,  
Dalam Upaya Meningkatkan Publikasi Internasional”



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung

Candar Lampung, 11 Desember 2017

# PROSIDING PENELITIAN

Karya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Copyrights © Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang  
*All rights reserved*

Desain Sampul: Zam-Zam Design  
Tata Letak Isi: Zam-Zam Design

ISBN: 978-602-5548-14-7  
Cetakan I, Desember 2017

Diterbitkan oleh:  
**ZAM-ZAM TOWER**  
Jl. Flamboyan III No. 35, Enggal, Bandar Lampung  
(Anggota IKAPI)

Sanksi Pelanggaran Pasal 113  
Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014  
Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/ atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah)
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/ atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/ atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (satu milyar rupiah)
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat 3 (tiga) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000 (empat milyar rupiah)

# PROSIDING PENELITIAN

## PELAKSANA

Penanggung Jawab	Prof Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si
Pengarah	Dr. Mahrinasari, S.E., M.SBA
	Dr. Fajar Gustiawati Dewi, S.E., M.Si., Akt
	Dr. Ambya, S.E., M.Si
	Dr. Nairobi, S.E., M.Si
	Dr. Farichah, S.E., M.Si
	Dr. RR Erlina, S.E., M.Si
Pelaksana	
Ketua	Dr. Marselina, S.E., M.P.M
Sekretaris	Prayudha Ananta, S.E., M.Si.
Bendahara	Emi Maimunah, S.E., M.Si
Penyunting	Dr. Toto Gunarto, S.E., M.S
	Dr. Erni Hendrawati, S.E., M.Si
	Dr. Rindu Ekagamayuni, S.E., MSi, Akt
	Dr. Lies Maria Hamzah, S.E., M.E.
Forum Riset Ekonomi dan Bisnis	
<i>Bidang Kajian Ekonomi Pembangunan</i>	
Koordinator	Nurbetty Herlina Sitorus, S.E., M.Si
Anggota	Zulfa Emalia, S.E., M.Sc
<i>Bidang Kajian Manajemen</i>	
Koordinator	Zainur M. Rusdi, S.E., M.Si
Anggota	Yuniarti Fihartini, S.E., M.Si.
<i>Bidang Kajian Akuntansi</i>	
Koordinator	Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si
Anggota	Niken Kesumawardhani, S.E., M.Si, Akt

## KATA PENGANTAR

Prosiding penelitian ini disusun berdasarkan hasil *Call For Paper* dan Seminar Nasional, 2017 yang mengangkat Tema “ Meningkatkan Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Bidang Ekonomi dan Bisnis yang Berkualitas, Dalam Upaya Meningkatkan Publikasi Internasional, 2017 “.

Hasil penelitian yang berkualitas diperlukan dalam pembangunan nasional. Penelitian berkualitas akan melewati prosedur ilmiah secara benar, berdasarkan data yang diperoleh secara objektif, dilakukan terus menerus. Hasil penelitian yang berkualitas mempunyai nilai tambah yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun kebijakan. Dengan terselenggaranya *Call For Paper* dan Seminar Nasional 2017 ini, muncul penelitian-penelitian berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang diselesaikan dengan bidang ilmu yang relevan. Penelitian yang berkualitas berpeluang besar untuk *published di* jurnal nasional terakreditasi dan atau jurnal internasional bereputasi

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, para presenter, narasumber, editor serta seluruh panitia pelaksana *Call For Paper* dan Seminar Nasional, FEB 2017 ini, atas jerih payahnya sehingga kegiatan ini dapat berlangsung dengan baik sampai tersusunnya prosiding ini. Akhir kata, semoga prosiding ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 11 Desember 2017  
Ketua Pelaksana

Dr. Marselina, S.E., M.P.M

## DAFTAR ISI

- PROSIDING PENELITIAN — iii
- KATA PENGANTAR — iv
- IMPLEMENTASI TRANSPARANSI PEMERINTAH DAERAH DAN AKUNTABILITAS  
LAPORAN KEUANGAN UNTUK MEMINIMALISASI TINGKAT KORUPSI  
PEMERINTAH DAERAH DI INDONESIA  
**Afrizal Nilwan, Syamsu Rizal, Indrayenti, Khairudin — 1**
- EVALUASI PENERAPAN GREEN GOVERNMENT DI PROVINSI LAMPUNG  
**Doni Sagitarian Warganegara, Lindrianasari — 7**
- ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT  
PENGUNGKAPAN WAJIB DALAM LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH  
DAERAH (STUDI PADA PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA DI INDONESIA)  
**Fegy Yuliant, Rindu Rika Gamayuni — 12**
- FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TINGKAT PENGUNGKAPAN PADA  
WEBSITE PEMERINTAH DAERAH DI INDONESIA  
**Risa Rikafitri, Lindrianasari, Agrianti Komalasari — 23**
- PENGARUH PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*) TERHADAP BIAYA DANA  
PERUSAHAAN  
**Tri Joko Prasetyo, Doni Warganegara, Marselina, — 29**
- HUBUNGAN AMNESTI PAJAK DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK BANDAR LAMPUNG  
**Yuliana — 35**
- ANALISIS SPASIAL EKONOMI DAN MIGRASI DI SUMATERA, JAWA, DAN BALI  
**Arivina Ratih — 39**
- DISPARITAS DAN KONVERGENSI PERTUMBUHAN EKONOMI; STUDI DAERAH  
OTONOM BARU (DOB) DI SUMATERA  
**Dr. Ambya, S.E., M.Si. — 46**
- POLA KONSUMSI MAHASISWA DI UNIVERSITAS LAMPUNG  
**Emi Maimunah, Julian — 53**
- PENGARUH SPASIAL KENAIKAN UPAH MINIMUM DI PASAR KERJA INDONESIA  
**Ida Budiarty — 61**

EFEKTIFITAS PROGRAM PUMP PADA KUBE DI DESA KUSAMBA

**Gusti Ayu Putu Wirathi, Surya Dewi Rustariyuni, Luh Putu Aswitari — 70**

MODEL DATA PANEL UNTUK PENANAMAN MODAL ASING LANGSUNG,  
FAKTOR-FAKTOR EKONOMI DAN INDEKS PERSEPSI KORUPSI PADA  
EMPAT NEGARA ASEAN

**Irma Febriana MK — 85**

PENGARUH KEBIJAKAN MONETER, PDB, DAN FDI TERHADAP NILAI  
EKSPOR INDONESIA

**Nurbetty Herlina Sitorus, Grandtino Arganata — 93**

ANALISIS FAKTOR PENYEBAB KEMISKINAN NELAYAN: STUDI LAPANG DI  
PESISIR PUGER JEMBER JAWA TIMUR

**Siswoyo Hari Santosa — 99**

TARIF JASA ANGKUTAN KOTA BERDASARKAN ABILITY TO PAY DAN  
WILLINGNESS TO PAY PENGGUNA DI KOTA TARAKAN

PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDUSTRI MEUBEL KOTA DENPASAR  
BERPENGARUH TERHADAP SOSIAL DEMOGRAFI?

**Surya Dewi Rustariyuni, S.E.,M.Si — 117**

ANALISIS PUSAT PERTUMBUHAN DAN WILAYAH HINTERLAND DI  
KABUPATEN KLATEN

**Dr. Unggul Priyadi, M.Si, Aulia Wahid Yudi Utama — 123**

EXCHANGERATES PASS THROUGH TO PRICES DURING THE IMPLEMENTATION  
OF INFRATION TARGETING FRAMEWORK (2005:08-2017:03) IN  
INDONESIA

**Yoke Muelgini, Sonia Anggun Andini — 127**

IDENTIFIKASI POTENSI IMPLEMENTASI INOVASI LAYANAN KEUANGAN  
DIGITAL (LKD) DALAM PENGEMBANGAN UMKM DII PROVINSI  
LAMPUNG 135

**Yoke Muelgini dan Ria Pujianti — 135**

DETERMINAN AGLOMERASI INDUSTRI MANUFAKTUR DI PROVINSI JAWA  
BARAT

**Zulfa Emalia — 145**

PERAN BRAND IMAGE DALAM MEMEDIASI PENGARUH COUNTRY OF ORIGIN  
TERHADAP NIAT BELI

**A.A Diah Tarama Devi, Ni Wayan Ekawati — 152**

PENERAPAN 8 LANGKAH PERUBAHAN ORGANISASI DARI KOTTER'S DALAM  
RANGKA MENGEMBANGKAN INOVASI DI PT. POS INDONESIA UNTUK  
MENJAGA EKSISTENSI DAN DAYA SAING PELAYANAN PUBLIK (STUDI  
KASUS DI KANTOR POS JAKARTA UTARA 14000)

- Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari — 159**  
IDENTIFIKASI MARKET REGIME SEKTOR NON MANUFAKTUR PADA BURSA  
EFEK INDONESIA
- Defrizal dan Hengky Achmad Subing — 167**  
PEMANFAATAN PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PENERAPAN  
TEKNOLOGI INFORMASI PADA SISTEM PEMBELIAN ONLINE DI KOTA  
PALEMBANG
- Desi Apriyanty, Indra Satriadi, Sony Oktapriandi , Hetty Meyleni — 174**  
PENGARUH KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN TERHADAP KEPUASAN  
MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDARLAMPUNG.
- Dra. Endang Siswati Prihastuti, MS — 185**  
PENINGKATAN KETERAMPILAN RUMAH TANGGA MISKIN DI KABUPATEN  
BULELENG PROVINSI BALI
- I Gede Wardana, I Gede Sujana Budhiasa, I Made Jember — 193**  
EFEKTIFITAS PROGRAM PUMP PADA KUBE DI DESA KUSAMBA GUSTIAYU  
PUTU WIRATHI, SURYA DEWI RUSTARIYUNI, LUH PUTU ASWITARI  
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
- Habibullah Jimad — 223**  
PERAN CITRA MEREK DALAM MEMEDIASI PENGARUH GREEN MARKETING  
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI PADA PRODUK SPA BALI  
TANGI)
- I G. N. Satria Bramantha Rahmanda Putra, I Gede Ketut Warmika, Ni  
Made Rastini — 229**  
TOURISM CONTRIBUTION ON BALI PROVINCIAL ECONOMY AND ITS  
IMPLICATIONS ON SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT
- I Made Wardana — 240**  
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CTIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT HOKI KANTOR PUSAT DENPASAR
- I Putu Agus Yoga Pratama. A.A.A Sriathi, Ni Wayan Mujiati — 247**  
STRATEGI PENGEMBANGAN PASAR TRADISIONAL BERBASIS KEARIFAN  
LOKAL DI BALI
- I Putu Gde Sukaatmadja , Ni Nyoman Kerti Yasa, Henny Rahyuda — 256**  
LAYANAN JASA TRANSPORTASI ONLINE BERBASIS INTERNET SEBAGAI  
ALTERNATIF TRANSPORTASI DI KALANGAN MAHASISWA DI  
PALEMBANG

- Ida Wahyuningrum, M.Noval, Heni Madora, Yusniarti — 266**  
PENGARUH PERSEPSI KEMUDAHAN, PERSEPSI MANFAAT, PERSEPSI HARGA,  
DAN PEMASARAN INTERNET TERHADAP PEMESANAN ULANG  
ONLINE HOTEL DI BALI
- Komang Agus Satria Pramudana, I Wayan Santika — 274**  
KOMPARASI REKSADANA SAHAM PERUSAHAAN INVESTASI NASIONAL DAN  
ASING DI INDONESIA
- Dr. Luh Gede Sri Artini, SE., M.Si1, A.A.Ayu Putri Utami — 284**  
FAKTOR-FAKTOR RELASIONAL, TUGAS, DAN ORGANISASI PADA KINERJA  
TENAGA PENJUAL DI BANDAR LAMPUNG
- Mirwan Karim, Yuniarti Fihartini — 291**  
APAKAH NET PERFORMING LOANS (NPL) DIPENGARUHI OLEH SKALA  
USAHA? (ANALISIS KREDIT UMKM PADA BANK PEMBANGUNAN  
DAERAH)
- Muslimin, Dariyus — 303**  
PERBANDINGAN PENGGUNAAN *FORWARD CONTRACT HEDGING* DENGAN  
*OPEN POSITION* DALAM MEMINIMALISASI EKSPOSUR VALUTA ASING  
PADA CV. SABI-SABI
- Ni Kadek Diah Dwi Sartika Yanti, Nyoman Triaryati — 310**  
PENGARUH LOYALITAS, PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
BALI
- Ni Komang Tri Astiti, A.A Sagung Kartika Dewi — 317**  
STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPENSASI SERTA PENGARUHNYA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN
- Nova Mardiana — 329**  
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR
- Putu Agus Yoga Ariawan1, A.A. Ayu Sriathi — 339**  
PERAN PROFITABILITAS MEMEDIASI PENGARUH STRUKTUR MODAL,  
PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN LIKUIDITAS TERHADAP NILAI  
PERUSAHAAN
- Putu Ayu Intan Permata Putri1 dan Ida Bagus Anom Purbawangsa — 351**  
METODOLOGI PENELITIAN PENGARUH *MERCHANDISE*, *GERAI ATMOSFER*  
DAN *RETAIL SERVICE* TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA UD.  
COMPUTER CORNER, RIMO TRADING CENTRE DENPASAR
- Putu Dian Karmana1, Ni Ketut Seminari — 359**

INFLUENCE OF MERCHANDISE, ATMOSPHERE AND RETAIL SERVICE CUSTOMERS ON CUSTOMER SATISFACTION IN UD. COMPUTER CORNER, RIMO TRADING CENTER DENPASAR

**Putu Dian Karmana<sup>1</sup>, Ni Ketut Seminari — 359**

PEMBERDAYAAN KARYAWAN, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

**Putu Saroyini Piartrini — 369**

PERAN MEDIASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI. STUDI PADA KOPERASI DI KABUPATEN TABANAN

**SuparthaWayan Gede, I Wayan Mudiarta Utama, I Komang Ardana — 378**

PENGARUH FAKTOR EXTERNAL TRIGGER CUES, IMPULSE BUYING TENDENCY, INTERNAL CUES, DAN NORMATIVE EVALUATION TERHADAP ONLINE IMPULSE BUYING DI BANDAR LAMPUNG 386

**Yuniarti Fihartini — 386**

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

*Habibullah Jimad*

Universitas Lampung

Sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki perusahaan yang akan membedakan perusahaan dengan perusahaan lainnya dan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberagaman sifat serta karakteristik sumber daya yang dikelola dengan baik serta kepuasan dalam bekerja dapat membuat karyawan berkontribusi maksimal untuk organisasi. Dibutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan, memahami beragam karakteristik yang dimiliki oleh karyawan serta memperhatikan kepuasan kerja mereka, agar mereka berkontribusi maksimal bagi organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kepemimpinan transformasional. Sampel pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang menjabat sebagai pimpinan pada perguruan tinggi di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional. Secara parsial, variabel yang memiliki pengaruh terbesar kepada kepemimpinan transformasional adalah kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pimpinan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja yang dirasakan akan membuat mereka berperilaku positif, antara lain adanya perasaan yang lebih bertanggung jawab, komitmen dan akuntabilitas untuk tinggal di dalam organisasi untuk waktu yang lama dan hal ini akan berpengaruh terhadap cara mereka memimpin karyawannya.

**Keyword:** karakteristik individu, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat membuat setiap perusahaan berupaya terus berinovasi serta mengikuti perubahan yang terjadi untuk dapat memenangkan persaingan. Salah satu kunci keberhasilan dalam memenangkan persaingan adalah melalui sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki perusahaan yang akan membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya dan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberagaman sifat serta karakteristik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi berpotensi menimbulkan konflik, namun jika dikelola dengan baik maka keberagaman dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan

oleh loyalitas karyawannya. Karyawan dalam suatu organisasi akan menjadi loyal apabila mereka merasakan adanya kepuasan kerja dalam organisasi tersebut sehingga mau berkontribusi maksimal untuk organisasi. Semakin tinggi kepuasan dalam bekerja, maka semakin positif sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Wang dan Feng, 2003 dalam Sarwar dan Abugre, 2013). Kepuasan kerja ini dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor antara lain dari pendapatan yang mereka peroleh, lingkungan kerja yang nyaman maupun pemimpin yang mengakomodir pendapat serta mampu memotivasi para karyawan.

Organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila pemimpin organisasi tersebut mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja serta mampu memberikan kepuasan bagi karyawannya.

Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja organisasi, dan kinerja individu (Judge dan Picollo, 2004).

Pemimpin transformasional dibutuhkan oleh organisasi, tidak terkecuali perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan membutuhkan pemimpin transformasional yang mampu memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal serta melakukan perubahan ke arah yang lebih baik..

Perguruan tinggi dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari peran para tenaga kependidikan yang menjadi pimpinan di lingkungannya, mulai dari lingkungan fakultas, yaitu para kepala bagian dan kepala sub bagian. Para pimpinan ini akan mengkoordinir karyawannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh perguruan tinggi. Para pimpinan yang bekerja di perguruan tinggi terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya. Latar belakang pendidikan, usia, suku, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki berbeda satu dengan lainnya. Hal ini akan menentukan pola kepemimpinan mereka terhadap karyawannya.

Pemimpin transformasional akan berupaya membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan cara memberikan lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang mampu mencukupi kebutuhan hidup, keamanan dalam melakukan pekerjaan serta adanya kesempatan promosi akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh dari karakteristik individu terhadap kepemimpinan transformasional dan dan kepuasan kerja terhadap kepemimpinan transformasional pada tenaga kependidikan yang menduduki jabatan minimal kepala sub bagian pada perguruan tinggi di Bandar Lampung.

Saat ini banyak peneliti perilaku dan psikologi organisasi yang menerima bahwa perilaku adalah merupakan fungsi dari karakteristik individu dan lingkungan untuk memprediksi perilaku (Lewin, 1935 dalam Lin, 2012). Hubungan antara perilaku dan kepribadian merupakan salah satu hal terkompleks yang harus dipahami manajer. Kepribadian merujuk kepada serangkaian perasaan dan perilaku yang relatif stabil yang secara signifikan telah dibentuk oleh faktor genetik dan lingkungan (Ivancevich, et al, 2007)

Dalam pandangan sosiokognitif, seseorang bukan hanya dibentuk oleh reaktif organism yang

berasal dari luar (*kejadian eksternal*) tetapi juga memiliki mengorganisir dan mengatur diri sendiri. Hal ini berarti bahwa faktor pribadi sangat berpengaruh dalam menentukan perilaku mereka (Lin, 2012).

Kepribadian membentuk perilaku setiap individu (Robbins dan Judge, 2008). Kepribadian merupakan produk bawaan (*nature*) sekaligus juga lingkungan (*nurture*). *Nature* merujuk kepada keturunan, sedangkan lingkungan (*nurture*) merujuk kepada pengalaman kehidupan yang dimiliki (Ivancevich, et al, 2007). Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa faktor penentu kepribadian terdiri dari faktor keturunan yang merujuk pada faktor genetik seorang individu, seperti tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot atau refleksi, tingkat energi, dan irama biologis. Sedangkan faktor lingkungan antara lain norma dalam keluarga, teman-teman, serta kelompok sosial juga membentuk kepribadian seseorang.

Teori yang digunakan untuk melihat kepribadian individu adalah teori lima faktor. Model lima faktor kepribadian atau biasa disebut Model Lima Faktor Kepribadian (*Big Five*) adalah representasi deskriptif (*tipologi*) dari lima dimensi disposisional utama yang mencakup kepribadian manusia. Teori ini secara luas telah digunakan pada psikologi industri sebagai dasar untuk mengukur sikap terhadap pekerjaan, *job-related attitudes*, *person organization fit*, and other personnel selection interests (Lin, 2012). Lima faktor kepribadian menurut Robbins dan Judge (2008) adalah *Extroversion* tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain; *Agreeableness*, merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya; *Conscientiousness*, berkaitan dengan ukuran kepercayaan. *Emotional Stability*, berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menahan stress, dan *Openness to experience*, merefleksikan sejauhmana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengalami resiko ((Ivancevich et al, 2008).

H1. karakteristik individu berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai syarat utama bagi suatu organisasi yang bertujuan untuk berhasil dalam operasi perusahaannya (Chibowa et al dalam Qamar, 2012). Konsep dan penilaian kepuasan kerja dimulai pada tahun 1911 oleh Taylor. Taylor (1911) dalam Ahmed, et al (2010) menyatakan bahwa reward seperti gaji,

pembayaran insentif, promosi, apresiasi, dan kesempatan untuk memimpin meningkatkan kepuasan kerja.

Model kepuasan kerja tradisional berfokus pada semua hal yang individu rasakan berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini membuat kepuasan atau ketidakpuasan kerja tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja tetapi juga bergantung kepada persepsi individu, sikap, dan harapan terhadap pekerjaan tersebut (Hong Lu, et al, 2005 dalam Sarwar dan Abugre, 2013).

Kepuasan kerja dalam dunia nyata pada umumnya dijelaskan menggunakan person-environment fit paradigm atau needs-satisfaction model. Semakin terpenuhinya kebutuhan atau nilai dari pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan (Westover, 2012).

Terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) metode penilaian tunggal, dengan cara meminta individu untuk merespon suatu pertanyaan dengan cara melingkari alternatif jawaban yang tersedia. (2) metode nilai penyajian akhir, dengan cara mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen pertanyaan, meliputi sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Hagedorn (1994) dalam Ahmed et al, (2010) yang menguji hubungan kausal antar fakultas pada beberapa jenjang karir menemukan bahwa pada perguruan tinggi, kepuasan terhadap gaji, jam kerja, serta rekan kerja mempengaruhi tingkat stress dan kepuasan. Adanya peningkatan kebebasan serta fleksibilitas para akademisi akan mengakibatkan kepuasan kerja yang signifikan (Ahmed et al, 2010).

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan seseorang. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang padanya pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Yukl, 1998).

Teori kepemimpinan transformasional menekankan pada identifikasi perilaku kepemimpinan yang mampu memotivasi pengikut untuk melakukan hal-hal apa yang biasanya diharapkan dari mereka (Bass dalam Parkman, 2001). Bass mengembangkan konstruk kepemimpinan transformasional,

operasionalisasinya meliputi karakteristik karisma, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu (Hemsworth et al, 2013).

Pemimpin mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan: (1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi (Yukl, 1998). Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan sikap kerja dan perilaku, seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan, kepercayaan, kinerja dan menurunnya intensi *turn over* (Avolio, et 1999 dalam Mancheno-Smoak et al, 2009). H2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara memberikan kuesioner terstruktur yang kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik (Malhotra, 2005). Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan dengan jabatan minimal kepala sub bagian pada perguruan tinggi di Bandar Lampung. Adapun sampel diambil dengan menggunakan metode non-probability sampling, dengan teknik purposive sampling. Jumlah sampel adalah sebesar 100 orang. Pengukuran variabel karakteristik individu menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Ivancevich, et al (2007) yang antara lain terdiri dari usia, jenis kelamin, suku, kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik, keterampilan dalam mengerjakan tugas, dan sikap terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menggunakan konsep Robbins dan Judge (2008) berkaitan dengan imbalan yang diberikan, pekerjaan yang dilakukan, peluang promosi, adanya supervisi, rekan kerja yang mendukung, lingkungan kerja dan keamanan pekerjaan. Kepemimpinan transformasional menggunakan konsep Bass dalam Hemsworth et al (2013), antara lain tentang rekomendasi visi bersama, proses yang menantang, memotivasi orang lain untuk bertindak dan kemampuan memecahkan masalah berdasarkan rasionalitas.

## HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas yang dilakukan pada ketiga variabel menunjukkan bahwa semua variabel dan item pernyataan memiliki nilai KMO dan MSA serta factor



demikian pula sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan Suari dan Judge (2004) yang meminta karyawan untuk mengevaluasi beberapa faktor yang paling menentukan kepuasan dalam bekerja, antara lain pengawasan, gaji, peluang promosi, rekan kerja, dan sebagainya. Diperoleh hasil bahwa karyawan memilih pekerjaan yang dilakukan merupakan faktor yang menentukan kepuasan mereka.

Namun demikian, banyak pula penelitian yang menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja juga ditentukan oleh adanya kesempatan promosi. Adanya kesempatan bagi tenaga kependidikan yang menjadi pimpinan untuk meningkatkan karier membuat mereka merasa bahwa hasil kerjanya dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja dan membuat mereka merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Rekan kerja juga menentukan kepuasan dalam bekerja. rekan kerja turut menentukan kepuasan dalam bekerja. Hubungan yang baik antar rekan kerja akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan saling mendukung penyelesaian tugas. Apabila hubungan kurang baik antara rekan kerja membuat kepala bagian dan kepala sub bagian kurang merasakan adanya kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Deshpande (2012) dalam Adhikari dan Deb (2013) yaitu hubungan interpersonal antar karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan kerja akan menentukan kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mereka merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samartha et al (2011) dalam Adhikari dan Deb (2013) yang mengidentifikasi enam faktor yang menentukan kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan para kepala bagian dan kepala sub bagian ditentukan oleh karakteristik individu serta kepuasan yang mereka rasakan di tempat kerja. Pengaruh parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh kabag dan kasubag merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja pada umumnya akan membuat mereka berperilaku positif, antara lain adanya perasaan yang lebih bertanggung jawab, komitmen dan akuntabilitas untuk tinggal di dalam organisasi untuk waktu yang lama dan hal ini akan berpengaruh terhadap cara mereka memimpin karyawannya.

Kemampuan para kepala bagian dan kepala sub

bagian untuk menginformasikan visi yang hendak dicapai akan membuat bawahan menjadi paham dan secara bersama-sama akan berupaya mewujudkan visi tersebut. Para kabag dan kasubag yang transformasional mampu melaksanakan proses yang menantang, dimana para kabag dan kasubag bertindak sebagai pengarah dari kegiatan yang dilakukan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Yukl (1998) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mentransformasi para pengikutnya dengan bertindak sebagai coach, guru dan mentor. Hal ini menunjukkan bahwa proses yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan bersama dilakukan dengan cara yang berbeda namun tetap mematuhi peraturan yang berlaku dan para kabag dan kasubag bertindak selaku pengarah yang akan memperhatikan jalannya proses tersebut sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan. pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan. Para pemimpin transformasional mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut (Yukl, 1998).

#### KETERBATASAN PENELITIAN

Sampel kecil dengan responden beberapa perguruan tinggi menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga hasil ini tidak dapat digeneralisasi pada gaya kepemimpinan tenaga kependidikan di perguruan tinggi.

#### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi pada variabel kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja pada umumnya akan membuat para kepala bagian dan kepala sub bagian berperilaku positif, antara lain adanya perasaan yang lebih bertanggung jawab, komitmen dan akuntabilitas untuk tinggal di dalam organisasi untuk waktu yang lama dan hal ini akan berpengaruh terhadap cara mereka memimpin karyawannya.

#### REFERENSI

1. Adhikari, K & Deb, P. 2013. Factor Influencing Job Satisfaction of Bank Employees. SUMEDHA Journal of Management. Vol.2. No.2.
2. Ahmed, I; Nawaz, M Musarrat; I, Naveed; Amran,A; Shauhat, Z; Usman, A. (2010). Effect

- of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: A Case Study of University of The Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.5. No.3.
3. Franek, M & Vecera, J. (2008) Personal characteristic and Job Satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*. Vol.4.
  4. Parkman, A.W. (2001). An Investigation of Bass Model of Transformational and Transactional Leadership Theory in Respiratory Care. Dissertation. UMI. Bell and Howell Information and Learning Company.
  5. Hemswort, D; Mutetera, J; Bareghch, A. (2013). Examining Bass's Transformational Leadership in Public Sector Executives: A Psychometric Prperties Review. *Journal of Applied Business Research*. Vol.29. No.3.
  6. Judge, H.A & Piccollo, R.F. (2004). transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89. No.5.
  7. Macheno-S; Endres, G.M; Polak; R; Athanasaw, Y. (2009). The Individual Cultural Values and Job Satisfaction of The Transformational Leader. *Organizational Development Journal*. Vol.27. No.3.
  8. Malhotra, N.K. (2005). Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: PT Indeks.
  9. Qamar, N. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.4 No.7.
  10. Lin, A. (2012). Employee Stock Ownership and Employee Psychological Ownership: The Moderating Role of Individual Characteristic. *The Business and Management Review*. Vol.2. No.2.
  11. Ivancevich, J.M; Konopaske, R.; Matteson, M.T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
  12. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
  13. Sarwar, S. & Abugre, J. (2013). The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees In The Service Industry. *The Business and Management Review*. Vol3. No.2.
  14. Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
  15. Westover, J.H. (2012). Comparative Welfare State Impacts on Work Quality and Job Satisfaction: A Cross-national Analysis. *International Journal of Social Economics*. Vol.39. No.7.
  16. Yukl, G. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi: Leadership in Organizations* 3e. Jakarta: Prenhallindo.