

ISSN: 1907-6487

Vol. 10 No. 01 Juni 2015

# Journal of Accounting & Management Research

*Corporate Governance and Shareholder Value of Indonesian Stock Exchange Firms*  
Johny Budiman

*The Effect of Leadership Behavior On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediator*  
Muhammad Donal Mon

*Analisis Pengaruh Leader-Member Exchange Quality, Corporate Social Responsibility, Learning Organizational Justice Terhadap Organizational Justice Terhadap Organizational Commitment pada Karyawan Industri Perhotelan di Batam*  
Agustina dan Adi Neka Fatyandri

*Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan*  
Lina Yulyanti dan Teddy Jurnal

*Analisis Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Purchase Intention pada Private Label*  
Lily Purwianti

*Good Corporate Governance On Family Firm Performance In Indonesia*  
Robin

*Analisis Pengaruh Dimensi Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen Penumpang Kapal Horizon di Batam*  
Yulianty Ratna Dwi Lukito

*Analisis Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Creative Performance*  
Dewi dan Ahmad Herzy



<http://www.uib.ac.id>

**Editorial Staff**  
**Journal of Accounting & Management Research**

**Editor in Chief**

Khomsiyah  
(Universitas Trisakti Jakarta)

**Managing Editors**

Meiliana  
(Universitas Internasional Batam)

**Editorial Board**

Evi Silvana Muchsinati  
(Universitas Internasional Batam)

Handoko Karjantoro  
(Universitas Internasional Batam)

R.A. Widyanti Diah Lestari  
(Universitas Internasional Batam)

Hepy H. Ariyanto  
(Universitas Internasional Batam)

Teddy Jumali  
(Universitas Internasional Batam)

**Editorial Office**

Universitas Internasional Batam  
Jl. Gajah Mada, Baloi Sei Ladi-Batam, Indonesia  
Telp. +62-778-7437111 (Hunting)  
Fax. +62-778-7437112  
e-mail: [jamr@uib.edu](mailto:jamr@uib.edu)



## Journal of Accounting & Management Research

ISSN: 1907  
Vol. 10 No. 01 Jur

<i>Corporate Governance and Shareholder Value of Indonesian Stock Exchange Firms</i> Johny Budiman	<u>4</u>
<i>The Effect of Leadership Behavior On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediator</i> Muhammad Donal Mon	<u>11</u>
<i>Analisis Pengaruh Leader-Member Exchange Quality, Corporate Social Responsibility, Learning Organizational Justice Terhadap Organizational Justice Terhadap Organizational Commitment pada Karyawan Industri Perhotelan di Batam</i> Agustina dan Adi Neka Fatyandri	<u>17</u>
<i>Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan</i> Lina Yulyanti dan Teddy Jurnal	<u>24</u>
<i>Analisis Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Purchase Intention pada Private Label</i> Lily Purwianti	<u>33</u>
<i>Good Corporate Governance On Family Firm Performance In Indonesia</i> Robin	<u>38</u>
<i>Analisis Pengaruh Dimensi Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen Penumpang Kapal Horizon di Batam</i> Yulianty Ratna Dwi Lukito	<u>44</u>
<i>Analisis pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Creative Performance</i> Dewi dan Ahmad Herzy	<u>49</u>

**THE EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATOR**

Muhammad Donal Mon  
Program Studi S-1 Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Internasional Batam

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to examine the effect of leadership behavior on the employee performance with job satisfaction mediator, case study in Batamindo Muka Kuning Industrial Batam. As independent variabel leadership behavior, variabel mediator are Job Satisfaction, dependent variable are the Performance of Employees.*

*The results showed that the variable leadership behavior has a positif effect on employee performance, and satisfaction, multiple regressions was applied according to the steps of Kenny and Baron (1986) who gave the specification the procedure for regression analysis when a mediating variabel is involved. The result of analysis using the coefesies determination is known that 51.9% percent of the variation in employee performance can be explained by other factors out the model.*

*Keywords: Leadership Behavior, Employee Performance, and Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan usaha untuk meng secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organ perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan diperlakukan secara manusiawi sehingga bekerja secara efektif dan produktif. Bagi banyak perusahaan, mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk nasional bahkan global bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang berperilaku yang kurang biasa (Thamrin, 2012).

Menurut Sharma dan Vredenburg (1998) perspektif yang didasarkan pada sumberdaya memandang bahwa str bersaing organisasi dan kinerja tergantung secara signifikan pada sumberdaya spesifik dan kapabilitas yang dimiliki organisasi.

Secara umum produktifitas tenaga kerja Indonesia dibandingkan negara lain. Pada tahun 2005 Indonesia berada pada 59 untuk tingkat produktivitas pada tahun 2007 pada peringkat 54 (Bank Indonesia Edisi Januari, 2008). Rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia ini, telah berdampak terhadap kinerja serta kepercayaan investor untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja sangat menentukan kondisi permintaan tenaga kerja sendiri. Produktivitas yang rendah membuat perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan para tenaga kerja, (PHK). Kepulauan kepri angka pertumbuhan produksi industry manufaktur dari tahun 2011 pada quarter ketiga menunjukkan angka 6,18 artinya ada penurunan investasi yang terjadi di kepulauan riau sedangkan pada quarter keempat naik sebesar 0,72, tahun 2012 quarter pertama terjadi penurunan kembali sebesar (-12,92), pada quarter kedua kembali menunjukkan angka 12,87. Berdasarkan angka tersebut dapat kita lihat bahwa nilai investasi dan pertumbuhan industry manufaktur tidak kemajuan bahkan cenderung tetap dan berkurang. Batamindo merupakan salah satu kawasan industry terbesar di Batam dan jumlah industry 67 industry terdiri dari 63 perusahaan asing dan 4 industry industry lokal (Disnaker Kota Batam, 2013).

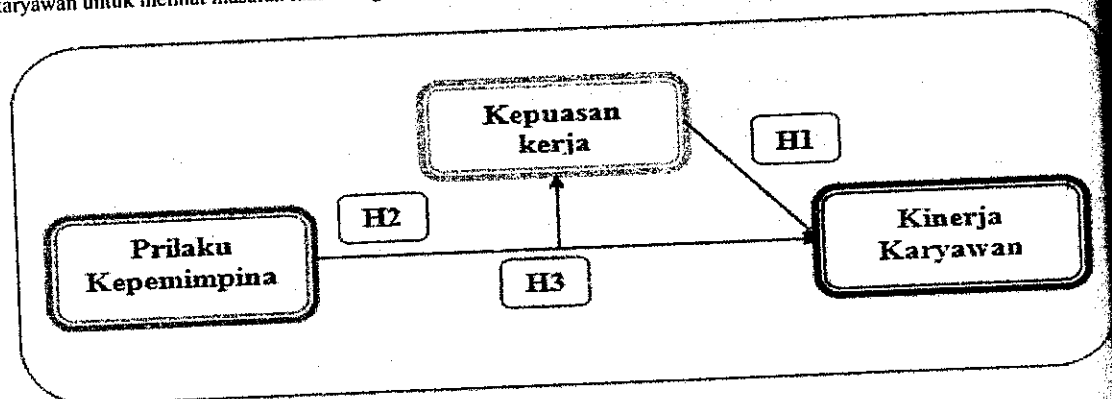
Tabel 1. Jenis Industry di Batam

No	Jenis Industry	Kawasan Industry
1	Industry Elektronik	Batamindo Industrial Park, Coomo Industrial Park, Bintang Industrial Park dll.
2	Industry Shipyard (Galangan Kapal)	Tanjung Uncang, Sekupang, dll
3	Industry Pipa/ Supporting Part Untuk Minyak Bumi dan Gas	Batu Besar, Tanjung Uncang, dll
4	Industry Rigging Untuk Pengeboran Minyak Bumi	PT Mc Dermot, Nippon, Sumbawang





kinerja karyawan. Tapi ini layak hanya jika ada keterbukaan dan kepercayaan antara pemimpin dan karyawan (Tanner, 1994). Dalam konteks gaya kepemimpinan, penelitian lain telah muncul yang berfokus pada kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Meskipun kedua bentuk kepemimpinan yang tepat untuk setiap organisasi, gaya kepemimpinan transformasional lebih cocok sebagai pemimpin-kelompok tertentu, dan menciptakan kesadaran di antara karyawan untuk melihat masalah lama dengan cara baru.



Gambar 1. Pengaruh, Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kawasan industri Batamindo Industrial Park (BIMIP) Muka Kuning. Keseluruhan karyawan berjumlah 53000 orang dari 67 perusahaan yang ada di kawasan industri Batamindo pada tahun 2013, (HR Batamindo) melalui wawancara. Teknik penentuan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovic. Jumlah sampel yang diambil 397 responden.

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik, (Indriantoro & Supomo, 2012).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diadaptasi dari Yiing, & Kamarul. (2008) sebanyak 13 pertanyaan. Untuk kepemimpinan telah banyak digunakan dalam literatur pemasaran dan strategi dan telah diterima secara umum sebagai ukuran yang baik dari persepsi bawahan terhadap gaya kepemimpinan dan perilaku.

Dalam penelitian ini, perilaku kepemimpinan diadaptasi dari Yiing, (2008) sebanyak 15 pertanyaan. Yiing (2008) berpendapat bahwa ukuran single-item dapat digunakan jika ruang pada kuesioner terbatas.

Untuk mengukur kinerja karyawan, *self-rating* 3-item definisi kinerja secara keseluruhan yang dikembangkan oleh Motowidlo dan Van Scotter (1994) telah digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Li (2004). Para peneliti telah mengemukakan bahwa diri peringkat cenderung meningkat, menderita kelonggaran dan bias terhadap keinginan sosial.

### Metode Analisis Data

#### a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis, dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2001). Metode ini memberikan informasi mengenai jumlah data, nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel untuk data non kategori. Variabel dengan data kategori akan diberikar: informasi mengenai jumlah frekuensi dan tingkat persentase untuk masing-masing kategori.

#### b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan uji t tunggal.

#### c. Uji Hipotesis Variabel Mediasi

Analisis mediasi dapat ditempuh menggunakan teknik perhitungan regresi dengan metode SPSS. Logika yang digunakan dalam pengujian mediasi adalah sama apapun teknik yang digunakan (Baron & Kenny, 1986; Kenny, 2008; Frazier & 2004). Tujuan analisis mediasi ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen melalui variabel mediator atau *intervening*.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model	Uji t		Sig.	Kesimpulan
	B	t		
Kepuasan Kerja	2,994	3,042	0,003	
Perilaku Kepemimpinan	0,199	1,158	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,152	5,844	0,000	Signifikan

Data primer yang diolah (2014).

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,199 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Perilaku kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,199 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediator.**

Hasil perhitungan regresi pengaruh variabel perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator sebagaimana disarankan oleh Baron & Kenny (1986), tersaji pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Pengaruh Variabel perilaku kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kategori Regresi	Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B	Std. Error			
Pertama	Perilaku kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,199	0,19	0,484	10,352	0,000
Kedua	Perilaku kepemimpinan	Kepuasan kerja	0,594	0,038	0,645	15,802	0,000
Ketiga	Perilaku Kepemimpinan	Kinerja karyawan	0,042	0,022	0,101	1,925	0,055
	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	0,266	0,023	0,594	11,350	0,000

Data Primer yang Diolah (2014)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel sesuai dengan saran Baron & Kenny (1986). Selanjutnya hasil uji menunjukkan bahwa hubungan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada regresi ketiga (0,042) lebih kecil daripada hubungan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pertama (0,199). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara variabel perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan.

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,723	0,523	0,519	2,32604

Data primer yang diolah (2014).

Hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan menunjukkan bahwa koefisien determinasi terkoreksi ( $Adjusted R^2$ ) memiliki nilai sebesar 0,519 yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja, 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian (1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penemuan sebelumnya yang mendukung hipotesis ini adalah Thamrin, (2012). Yousef, (1997). Susanty (2013), Westover (2009), M (2012), Rodrigues & Pinho (2010), Huey & Zaman (2008), Chen, dan Silverthorne (2008), Goris (2006), Gibbs & (2013). Hasil pengujian (2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oluseyi, A (2009). Thamrin, (2012). Yiing, L. H (2008), Jacqueline and M (2010), Chughtai & Buckley (2011), Yang *et al.* (2011), Abbas.Q dan Yaqoob.S (2009). Hasil pengujian (3) telah membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening membuktikan bahwa terdapat pengaruh mediasi antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousef (1998), Goris (2006), Griffith (2013). Jhon (2005), Chen dan Silverthorn (2008), dan Ashill (2013).

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan bekerja pada kawasan industri Batamindo Muka Kuning Batam (*Manufacturing*). Untuk menguji data dalam penelitian digunakan alat bantu (SPSS). Dari data demografi yang didapat dari responden sebagian besar masih didominasi oleh karyawan dengan level operator. Sebagian besar dari jumlah populasi tidak cukup proporsional untuk mewakili model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, sebagai variabel intervening perusahaan yang berada di kawasan industri muka kuning Batam.

### Rekomendasi

Untuk penelitian masa depan, penelitian dapat dilakukan pada sektor jasa dan konstruksi dengan waktu penelitian lama dan pengembangan instrumen penelitian yang proporsional, tentang kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Untuk melihat hubungan dan pengaruh yang kuat antara variabel independent dan dependent dengan variabel intervening sebaiknya menggunakan alat uji yang berbeda dari penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih akurat dan efektif. Pengembangan instrumen dapat disesuaikan dengan objek atau sektor yang dipilih dalam penelitian berikutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Penelitian ini hanya mengandalkan data primer disarankan untuk penelitian di masa depan menggabungkan data ini dengan data sekunder yang lebih handal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J.B. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*. Vol. 17. No. 1, 59-120
- Bhatti, M.A *et al.* (2013). Effect of individual characteristics on expatriates' adjustment and job performance. *Universitas Malaya*, Malaysia.
- Booth dan Hamer. (2005). *Labour turnover in the retail industry*. *International journal of retail & distribution management* Vol 35. No. 4.
- Busrah, *et al.* (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in the banking sector of lahore. *International journal of business and social science*. Pakistan.
- Carlos. (2010). Market orientation, job satisfaction, commitment and organizational performance. *Emerald. University of Algarve, Faro, Portugal*.
- Chowdhury, M.S (2012). Enhancing motivation and work performance of the salespeople: The impact of supervisory behavior. *The International Journal of Applied Management and Technology*. Vol 6, Num 1.
- Erbasi, A, *et al.* (2012). The correlation between organizational commitment and job satisfaction with a perceptual performance evaluation. *International journal of economics and management sciences*. Turkey. Vol 1. No 9.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, Vol 14, No 6, P 693-727
- Garg, P dan Rastogi, R (2005). New model of job design: motivating employee' performance. *India Institute of technology Roorkee*. India.
- Gibbs, T dan Nicholas J.A (2013). *The effect of high performance work practices on job outcomes*. Department of Business Administration, American University of Sharjah, Sharjah, United Arab Emirates. Emerald
- Goleman, D., *et al.* (2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. @ 157851486X: *Harvard Business Press Herzberg*, F.M. (1959).
- Goris, J.R (2006). Effect of satisfaction with communication on the relationship between individual job congruence and performance/satisfaction. *Emerald. School of Business*, Andrews University, Berrien Springs, Michigan, USA.
- Grant, R. B. (1991). A Resource based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, Vol. 33, No. 3, 114-135.
- Griffith, D. (2013). *The effect organizational culture and leadership style on organizational commitment within SM. Suriname, with job satisfaction as a mediator*. Suriname.
- Igalens, J & Roussel, P (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*.
- Indriantoro, N dan Supomo, B (2006). *Metodologi penelitian bisnis : untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFI



... (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, Vol. 42, No. 22, pp. 361-386.

... (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Institute for Leadership and Human Resource Management*, University of St Gallen, St Gallen, Switzerland.

... (2011). The effects of work overload and work-Family conflict on job embeddedness and job performance. *Mediterranean university*, Turkey

... (2012). The impact of employee satisfaction role of employee performance as a moderating variabel. *International Journal of business economics*. Vol. 1. No. 2.

... (2011). The motivational factors and job satisfaction: A study on selected public and private sector bank employees in Nagpada district, Andhara Pradesh. *Journal of Arts, Science & Commerce*. India.

... (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal*. Vol. 1 No. 9.

... (2012). Job satisfaction and job performance at the intership level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*.

... (2013). Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee job performance. *European journal of business and social sciences*. Vol. 1. No. 10.

... (2002). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *University Kebangsaan Malaysia*, Malaysia.

... (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, pp. 708-28.

... (2007). *Human Resources Management*. Thomson Learning Rodrigues,

... (1975). *Job satisfaction Indicators and their correlates*. *American Behavior Science*, 18 (3), 333-344.

... (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 1, No. 3.

... (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 7, pp. 519-533.

... (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International journal of innovation*. Vol. 3, No. 5.

... (2003). Pembangunan ekonomi di dunia ketiga. Edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta.

... (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 171-180.

... (2009). *Enhancing long term worker productivity and performance*. Utah, USA.

... (2012). Organizational policy as a moderator between online social networking and job performance. *University of Moratuwa*. Srilangka.

... (2008). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and job satisfaction and performance. *Emerald*. Kuala Lumpur Malaysia.

... (1999). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non western country. *Emerald*. United Arab Emirates.

... (1994). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jerseys: Prentice- Hall.

... (2010). Effects of Retail Store Image Attractiveness and Self-Evaluated Job Performance on Employee Retention. *Journal of Business and Psychology*, Vol 25, No 3, P 441-450