

ISSN: 1907-6487

Vol. 11 No. 02 Desember 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 Organizational Commitment As Mediator
Muhammad Donal Mon

Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi
Linda Tan dan Robin

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Kreatifitas, Organisasi Pembelajaran dan Keterlibatan Kerja terhadap Inovasi dalam Organisasi
Fajar Try Prabowo dan Adi Neka Fatyandri

Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Budi Chandra dan Teddy Jurnal

Pengaruh Bauran Pemasaran dan Citra Merek terhadap Proses Pengambilan Keputusan Pembelian di Kota Bandung
Andhi Sukma

Pengukuran VaR pada Portofolio dengan Metode Simulasi Monte Carlo Menggunakan Software R
Yayuk Setyaning Astutik

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas se-Kota Batam
Roza Erda



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

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 Jurnal
(Universitas Internasional Batam)

Editorial Office

Universitas Internasional Batam
Jl. Gajah Mada, Baloi Sei Ladi-Batam, Indonesia
Telp. +62-778-7437111 (Hunting)
Fax. +62-778-6004219
e-mail: jamr@uib.edu



Journal of Accounting & Management Research

ISSN: 1907-6441
Vol. 11 No. 02 Desember 2011

<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 Organizational Commitment As Mediator</i> Muhammad Donal Mon	<u>12</u>
Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi Linda Tan dan Robin	<u>19</u>
Analisis Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Kreatifitas, Organisasi Pembelajaran dan Keterlibatan Kerja terhadap Inovasi dalam Organisasi Fajar Try Prabowo dan Adi Neka Fatyandri	<u>28</u>
Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Budi Chandra dan Teddy Jurnal	<u>38</u>
Pengaruh Bauran Pemasaran dan Citra Merek terhadap Proses Pengambilan Keputusan Pembelian di Kota Bandung Andhi Sukma	<u>49</u>
Pengukuran <i>VaR</i> pada Portofolio dengan Metode Simulasi Monte Carlo Menggunakan <i>Software R</i> Yayuk Setyaning Astutik	<u>59</u>
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas se-Kota Batam Roza Erda	<u>67</u>

THE EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT 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 organizational commitment as mediator, case study in Batamindo Muka Kuning Industrial Batam. As independent variabel leadership behavior, variables mediator are Organizational Commitment, dependent variable are the Performance of Employees.

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

Keywords: Leadership Behavior, Employee Performance, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Secara umum produktifitas tenaga kerja Indonesia jauh dibandingkan negara lain. Pada tahun 2005 Indonesia berada pada urut 59 untuk tingkat produktivitas dan 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 jasa tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja sangat menentukan kondisi permintaan tenaga kerja itu sendiri. Produktivitas yang rendah membuat perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan para tenaga kerja, (PHK).

Indeks dan pertumbuhan produksi industri manufaktur Indonesia dari tahun 2010, 2011 dan 2012 secara keseluruhan menunjukkan angka yang tidak stabil cenderung tidak ada perkembangan yang signifikan (BPS, 2012).

Untuk 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). Pada tahun 2012 quarter pertama terjadi penurunan kembali sebesar (-12,92), pada quarter kedua kembali menunjukkan angka positif (12,87). Berdasarkan angka tersebut dapat kita lihat bahwa nilai investasi dan pertumbuhan industri manufaktur tidak ada kemajuan bahkan cenderung tetap dan berkurang. Batamindo merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Batam dengan jumlah industri 67 industri terdiri dari 63 perusahaan asing dan 4 industri industri lokal (Disnaker Kota Batam, 2013).

Batam terbuka untuk setiap jenis industri. Hampir tidak ada batasan untuk industri yang akan didirikan di Batam. Namun, ada beberapa industri yang lebih cocok dibandingkan industri lain-lain. Batamindo merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Batam dengan jumlah industri 67 industri terdiri dari 63 perusahaan asing dan 4 industri industri lokal (Disnaker Kota Batam, 2013). Terdapat ratusan industri besar di Batam, industri ini biasanya menjalankan usahanya di kawasan-kawasan industri yang banyak berdiri di Batam. Masing-masing kawasan industri ini didirikan sesuai dengan industri yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan dengan produk sejenis di bidang industrinya. Dari segi produk yang dihasilkan perusahaan-perusahaan itu terbagi menjadi beberapa kelompok, diantaranya adalah:

Tabel. 1 Jenis Industri di Batam

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

Sumber. Disnaker Kota Batam (2013)

Menurut Mathis & Jakson (2007), kinerja karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Perbedaan sikap ini dipengaruhi oleh faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosial. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tidak bisa bertindak semaunya tetapi harus dilandasi dengan idealisme, untuk itulah perlu diketahui faktor faktor yang mendorong manusia bekerja didasari oleh perilaku seorang pemimpin. Dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai dan tercapainya tujuan ini menandakan prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan. Motivasi dan tujuan di penelitian ini merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui tentang kinerja dan faktor faktor yang mempengaruhinya.

Yousef (1998) menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa usia karyawan, tingkat pendidikan, pendapatan, rasa kepemilikan dalam perusahaan, level pekerjaan, status perkawinan mempunyai variasi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut disebutkan komitmen organisasi berdampak terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja, serta budaya nasional juga memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta prestasi kerja.

Sedangkan menurut Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan manakala penggunaan tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan yang sudah ditetapkan (Tho: 2001).

Permasalahan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen dan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Kinerja Karyawan

Motowidlo dan Scotter (1994), mengusulkan dua dimensi kinerja karyawan. Kinerja tugas (atau kinerja teknis) adalah perilaku yang terkait dengan pemeliharaan dan pelayanan teknis inti organisasi (Yiing & Ahmad, 2008). Kinerja kontekstual (atau kinerja antar) adalah fungsi dari seseorang pengetahuan interpersonal skill yang mendukung lingkungan sosial yang luas di mana inti teknis harus berfungsi.

Asumsi dasar teori RBV adalah bahwa kemampuan perusahaan untuk bersaing sangat tergantung kepada keunikan sumberdaya yang ada dalam organisasi (Wernefelt, 1984). RBV juga dipandang sebagai kemampuan bersaing organisasi yang merupakan fungsi dari keunikan serta nilai dari sumberdaya serta kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Huey dan Zaman (2008), penelitian ini melihat pengaruh moderating budaya organisasi terhadap hubungan antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi dan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, penelitian empiris kecil telah dilakukan untuk menyelidiki hubungan organisasi, penelitian ini juga membantu mengisi kesenjangan dalam upaya meningkatkan pemahaman tentang peran kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam lingkungan kerja

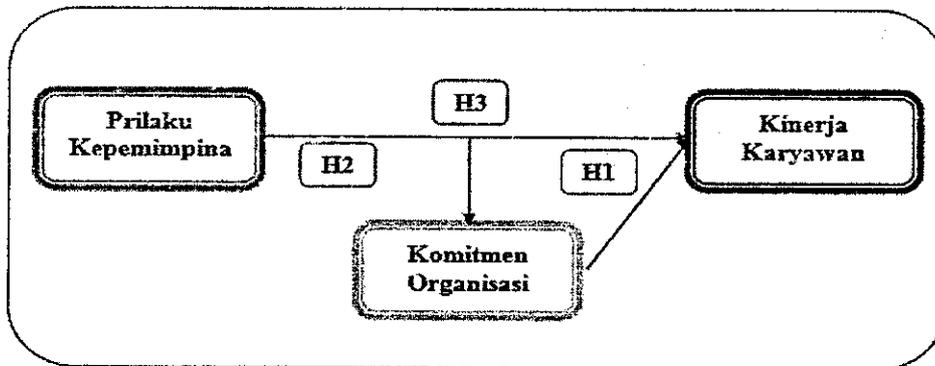
2. Pengaruh antara Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan

Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Yiing & Ahmad, 2008). Dengan kecepatan meningkat dan skala perubahan dalam organisasi, manajer terus mencari cara untuk menghasilkan komitmen karyawan, yang diterjemahkan menjadi keunggulan kompetitif dan meningkatkan sikap kerja seperti kepuasan kerja, kinerja, ketidakhadiran, dan *turnover intentions*. (Brunetto dan Wharton, 2003).

Westover, *et al.* (2009), melakukan penelitian pada western United States dengan jumlah sampel sebanyak 327 responden dalam penelitiannya menjelaskan pengaruh kinerja karyawan dalam jangka waktu yang lama dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga disebutkan kedua variabel ini memiliki hubungan yang relevan antara keduanya dan mempengaruhi performan kinerja management.

3. Pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, pemimpin memainkan peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Pemimpin adalah satu-satunya sumber kepercayaan karyawan bahwa manajer layak memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin memotivasi orang untuk mengikuti desain partisipatif pekerjaan di mana mereka bertanggung jawab untuk mengendalikan dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka, sehingga membuat mereka bertanggung jawab untuk kinerja karyawan. Tapi ini layak hanya jika ada keterbukaan dan kepercayaan antara pemimpin dan karyawan (Tanner, 1998). 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 dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

PERUMUSAN HIPOTESIS

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara komitmen dan kinerja karyawan
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kawasan industri Batamindo Industrial Park (BIP) 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 Slovin: 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, perilaku kepemimpinan diadaptasi dari Yiing, (2008) sebanyak 15 pertanyaan. Yiing (2008) berpendapat bahwa ukuran single-item dapat digunakan jika ruang pada kuesioner terbatas.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi diadaptasi dari (Allen dan Meyer, 1990). Namun, untuk tujuan studi ini, 11-item *Affective Commitment Scale (ACS)* (Allen dan Meyer, 1990) digunakan untuk menilai orientasi *afektif* karyawan terhadap organisasi. ACS juga memiliki keuntungan bahwa barang-barang yang ditulis untuk menilai hanya orientasi afektif terhadap organisasi dan bukan perilaku karyawan atau niat perilaku (misalnya niat untuk mengerahkan usaha atau meninggalkan organisasi).

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 mengkritik bahwa diri peringkat cenderung meningkat, menderita kelonggaran dan bisa terhadap keinginan sosial.

Metode Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data 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 diberikan 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 regresi 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 *et al.*, 2004). Tujuan analisis mediasi ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen melalui variabel mediator atau *intervening*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Uji t		Sig.	Kesimpulan
	B	t		
1. (<i>Constant</i>)	2,994	3,042	0,003	
Perilaku Kepemimpinan	0,199	1,158	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,347	7,771	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2014).

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,347 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. 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.

3. Pengaruh Variabel Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator.

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

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Pengaruh Variabel perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Persamaan Regresi	Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Pertama	Perilaku kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,199	0,19	0,484	10,352	0,000
Kedua	Perilaku kepemimpinan	Komitmen organisasi	0,245	0,022	0,511	11,150	0,000
Ketiga	Perilaku Kepemimpinan	Kinerja karyawan	0,079	0,019	0,191	4,239	0,000
	Komitmen organisasi		0,439	0,039	0,572	12,713	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2014)

Tabel menunjukkan bahwa semua regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel sesuai dengan persyaratan Baron & Kenny (1986). Selanjutnya hasil uji menunjukkan bahwa hubungan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada regresi ketiga (0,079) lebih kecil daripada hubungan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada regresi pertama (0,199). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel mediasi antara variabel perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 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

Sumber: Data primer yang diolah (2014).

Hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan menunjukkan bahwa koefisien determinasi terkoreksi (*Adjusted R²*) memiliki nilai sebesar 0,519 yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 51,9% sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini).

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian (1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini adalah Thamrin, (2012). Yousef, (1997). Susanty (2013), Westover (2009), Miles. S (2012), Rodrigues & Pinho (2010), Huey & Zaman (2008), Chen, dan Silverthorne (2008), Goris (2006), Gibbs & Ashill (2013). Hasil pengujian (2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oluseyi, A (2009). Thamrin, (2012). Yiing, L. H (2008), Jacqueline and Milton (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 telah 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 Silverthon (2008), Gibbs dan Ashill (2013).

Keterbatasan

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

Rekomendasi

Untuk penelitian masa depan, penelitian dapat dilakukan pada sektor jasa dan konstruksi dengan waktu penelitian lebih 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 instrument dapat disesuaikan dengan objek atau sektor yang dipilih dalam penelitian berikutnya guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Penelitian ini hanya mengandalkan data primer disarankan untuk penelitian di 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, 99-120
- Bhatti, M.A et al. (2013). Effect of individual characteristics on expatriates' adjustment and job performance. *University of 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 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 Trás-os-Montes and Alto Douro, Villa Real, 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 perception 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 Finance 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 job 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 SMES in 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: BPFE
- Jones, R. A. et al. (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.
- Kunze, F, et al. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Institute for Leadership and Human Resource Management*, University of St Gallen, St Gallen. Switzerland.
- Karatepe, O.M (2012). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *Eastern mediterranean university*. Turkey
- Khan, M.M et al. (2012). The impact of employee satisfaction role of employee performance as a moderating variabel. *Singaporean journal of business economics*. Vol. 1. No. 2.
- Kumar, M.S (2011). The motivational factors and job satisfaction: A study on selected public and private sector bank employees in Kapada district, Andhra Pradesh. *Journal of Arts, Science & Commerce*. India.
- Mawoli, M.A dan Babandako, A.Y (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal*. Vol. 1 No. 9.
- Smayling, M dan Miler, H (2012). Job satisfaction and job performance at the intership level. *Journal of Leadership Accountability and Ethics*.
- Susanty, A dan Miradipta, R. (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.
- Poon, J.M.L (2002). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *University Kebangsaan Malaysia*. Malaysia.
- Rashid, M.Z.A., Sambasivan, M. and Johari, J. (2003), The influence of corporate culture and organizational commitment on performance, *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, pp. 708-28.
- Robert, L.M dan Jackson, J.H (2007). *Human Resources Management*. Thomson Learning Rodrigues,
- Seashore, S dan Taber, T. (1975). *Job satisfaction Indicators and their correlates*. *American Behavior Science*, 18 (3), 333-368.
- Sinem Aydogdu, S dan Asikgil, B (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.

- le
in
ia
sa
f
of
t.
n
s
- Trace, D. J. et al (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 7, pp. 509-533.
- Hamrin, H.T. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International journal of innovation*. Vol. 3, No. 5.
- Tedaro, M (2003). *Pembangunan ekonomi di dunia ketiga. Edisi Kedelapan*. Erlangga. Jakarta.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, pp. 171-180.
- Westover, J.H (2009). *Enhancing long term worker productivity and performance*. Utah. USA.
- Wickramasinghe, V dan Nisaf, M.S.M (2012). Organizational policy as a moderator between online social networking and job performance. *University of Moratuwa*. Srilangka.
- Wing, L.H dan Zaman, K.B.A (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.
- Yousef, D.A. (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.
- Yukl, G.A. (1994). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jerseys: Prentice- Hall.
- Yurchisin, J. & Park, J. (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