

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau

¹M. Ilham Fathoni, ²Indrayani, ³Mohamad Gita Indrawan, ⁴Sri Yanti
Universitas Batam, Kota Batam, Indonesia
Email : ilhamfathoni18@gmail.com

(Diterima: Juli 2021; Direvisi: Agustus 2021; Dipublikasikan: September 2021)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei model kausal, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan didistribusikan kepada 89 karyawan di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. Analisis data statistik menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) dan menggunakan analisis jalur untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$, kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* $0,027 < 0,05$, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* $0,027 < 0,05$, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* $0,041 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2009) dalam Lusigita (2017) adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Pimpinan Qur'an Centre yang diwakili oleh Wakil Direktur Bidang Administrasi dan Keuangan yaitu Bapak Edison, mayoritas tingkat kehadiran karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa. Ada pula beberapa karyawan tidak masuk dikarenakan penugasan diluar kantor dan kepentingan keluarga.

Lalu dari hasil wawancara tersebut penulis mengumpulkan informasi terkait kinerja karyawan yang dapat dikatakan rendah. Dimana dalam kegiatan kerja sehari-hari, ada banyak karyawan yang dinilai kurang memberikan kontribusi baik dalam

beberapa hal yaitu hasil kerja yang kurang maksimal, tingkat kehadiran yang rendah, kurangnya inoasi dalam melakukan pekerjaan, pengamalan tugas pokok karyawan yang belum maksimal, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang masih rendah, serta kurangnya koordinasi antar karyawan yang mempengaruhi hasil kerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:4) dalam Wasiman (2018) menyatakan kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Kartono (2008:32) dalam Wasiman (2018) pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator(Wasiman, 2018), yaitu: 1) Kemampuan mengambil keputusan; 2) Kemampuan motivasi; 3) Kemampuan komunikasi; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; 5) Tanggung jawab; 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2012 :80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara

cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Robbins & Judge (2012 : 379) mengemukakan indikator yang secara keseluruhan mencakup esensi budaya organisasi, yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Inovation and risk taking*); 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*); 3) Orientasi kepada hasil (*Outcome orientation*); 4) Orientasi kepada manusia (*People orientation*); 5) Orientasi tim (*Team orientation*); 6) Keagresifan (*Aggressiveness*); 7) Stabilitas (*Stability*).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Suara bising; 4) Penggunaan warna; 5) Ruang gerak yang diperlukan; 6) Keamanan bekerja; 7) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Smith et al. dalam Rini & Setiawan (2016) sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan

menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan

Menurut Smith et al. dalam Indrasari (2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; 2) Kesempatan promosi; 3) Kepuasan terhadap gaji; 4) Kepuasan terhadap *supervise*; 5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) kinerja ataupun performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

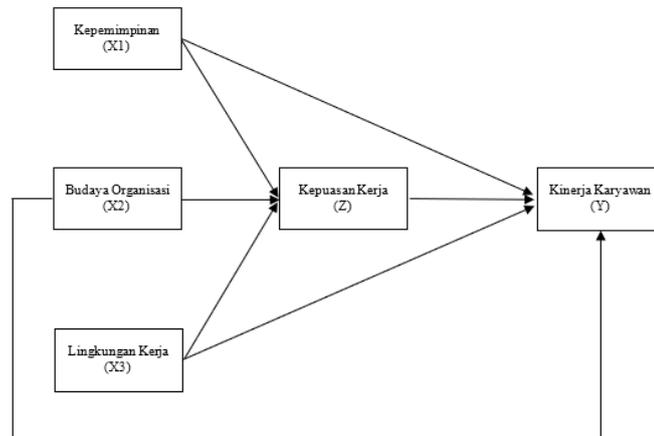
Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; 5) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau yang berlokasi di Kota Batam. Peneliti menggunakan *Sampling* Jenuh (Sensus), Menurut Sugiyono (2017:124) *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu dalam penelitian ini berjumlah 89 responden.

Metode penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan kepada alasan penelitian ini bertujuan untuk konfirmasi model teoritik dengan data yang empirik. Model

teoritik penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Analisis data dengan statistik menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan analisis jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun

pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan *software Smart PLS Ver 3.0*.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Konsistensi Internal

Suatu variabel dikatakan reliabel menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2014) dalam Rumengan (2020:188) jika nilai reliabilitas komposit > 0,60.

Tabel 1. Analisis Konsistensi Internal

Variable	Cronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,885	0,889	0,913	0,637
X2	0,904	0,907	0,924	0,635
X3	0,930	0,933	0,944	0,706
Z	0,848	0,850	0,892	0,622
Y	0,868	0,873	0,905	0,656

Sumber : Olah Data PLS (2021)

Berdasarkan hasil analisis konsistensi internal pada tabel 1 diatas, nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,600 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

2. Validitas Konvergen

Menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2014) dalam Rumengan (2020:189) jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid.

Tabel 2. Validitas Kovergen

Variabel	X1	X2	X3	Z	Y
X1.1	0,744				
X1.2	0,773				
X1.3	0,792				
X1.4	0,858				
X1.5	0,767				
X1.6	0,848				
X2.1		0,835			
X2.2		0,752			
X2.3		0,83			
X2.4		0,795			
X2.5		0,758			
X2.6		0,844			
X2.7		0,806			
X3.1			0,823		
X3.2			0,838		
X3.3			0,892		
X3.4			0,766		
X3.5			0,880		
X3.6			0,851		
X3.7			0,823		
Z.1				0,758	
Z.2				0,783	
Z.3				0,775	
Z.4				0,831	
Z.5				0,796	
Y.1					0,823
Y.2					0,884
Y.3					0,784
Y.4					0,759
Y.5					0,795

Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

Hasil uji validitas konvergen pada tabel 2 di atas menyatakan seluruh butir yang diuji lebih besar dari 0,7 maka semua indikator variabel dinyatakan valid.

3. Validitas Diskriminan

Suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak dapat dilihat dari kriteria

Fornell-Larcker, yakni menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2014) dalam Rumengan (2020:190) jika nilai-nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik/valid.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	Z	Y
X1	0,798				
X2	0,752	0,797			
X3	0,756	0,670	0,840		
Z	0,725	0,752	0,773	0,789	
Y	0,755	0,721	0,731	0,760	0,810

Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

Hasil uji validitas dikriminan pada tabel 3 diatas menyatakan nilai AVE dari 5 variabel dalam penelitian ini lebih dari nilai korelasi tertinggi antar variabel sebesar 0,773.

4. Kolinieritas

Nilai yang digunakan untuk menganalisa masalah kolinieritas

adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factory / VIF, Hair, Hult Ringle & Sarstedt (2014) dalam Rumengan (2020:193). Jika nilai VIF > 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinieritas dan sebaliknya jika VIF < 5,00 berarti tidak terjadi masalah kolinieritas.

Tabel 4. Kolinieritas

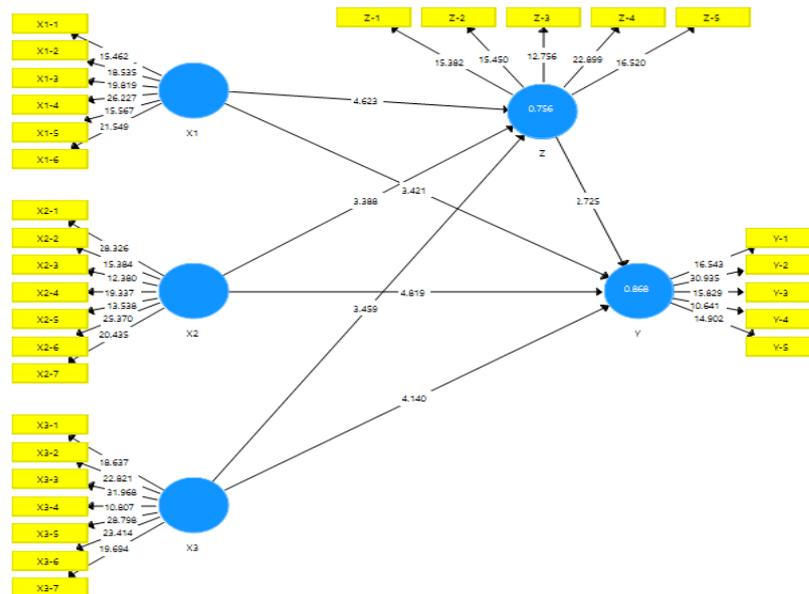
Variabel	X1	X2	X3	Z	Y
X1				3,129	3,877
X2				2,433	2,657
X3				2,471	2,824
Z					4,094
Y					

Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

Berdasarkan tabel 4 diatas menyatakan bahwa nilai VIF dibawah 5,00, maka dapat diartikan tidak terjadi masalah kolinieritas.

5. Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Adapun koefisiens jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Pengujian Hipotesis
Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

a. Pengujian Pengaruh Langsung

Jika nilai probabilitas (*P-value*) < Alpha (0,05) maka

pengaruh dikatakan signifikan. Jika nilai probabilitas (*P-value*) > Alpha (0,05) maka pengaruh dikatakan tidak signifikan.

Tabel 5. Hipotesis Pengaruh Langsung

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 → Z	0,428	0,423	0,092	4,623	0,000	Signifikan
X1 → Y	0,214	0,235	0,071	3,421	0,001	Signifikan
X2 → Z	0,234	0,237	0,069	3,388	0,001	Signifikan
X2 → Y	0,271	0,272	0,056	4,819	0,000	Signifikan
X3 → Z	0,294	0,299	0,085	3,459	0,001	Signifikan
X3 → Y	0,282	0,290	0,068	4,140	0,000	Signifikan
Z → Y	0,238	0,236	0,087	2,725	0,006	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung pada tabel 5 diketahui bahwa *P-value* < 0,05, berarti pengaruh langsung antar variabel signifikan.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Kriteria penarikan kesimpulan nilai koefisien pengaruh tidak langsung dikatakan pengaruh signifikan jika menghasilkan probabilitas yakni *P-values* < 0,05. Jika nilai koefisien menghasilkan probabilitas yakni *P-values* > 0,05 maka dikatakan pengaruh tidak signifikan.

Tabel 6. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1→Z→Y	0,102	0,101	0,046	2,215	0,027	Signifikan
X2→Z→Y	0,056	0,055	0,025	2,218	0,027	Signifikan
X3→Z→Y	0,070	0,070	0,034	2,049	0,041	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data PLS (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung pada tabel 6 dapat diketahui bahwa *P-value* < 0,05, berarti pengaruh tidak langsung antar variabel signifikan.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh *p-value* sebesar

0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusigita (2017) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Srikaningsih (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratman & Supriyantiningih (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Gorap et al. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Aoliso & Lao (2018) menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lalu, pada penelitian Surajiyo et al. (2020) membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Suprpta et al. (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Sriekaningsih (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Mardianti et al. (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sriekaningsih (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sengkey et al. (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, diperkuat dengan penelitian Surajiyo et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lusigita (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, diperkuat dengan penelitian Suratman & Supriyantiningih (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,027 < 0,05$ artinya bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Purwaningsih et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Surajiyo et al. (2020) membuktikan ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening.

9. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,027 < 0,05$ artinya bahwa budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Gorap et al. (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Suratman & Supriyantiningih (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,041 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih et al. (2020) bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang signifikan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Surajiyo et al. (2020) membuktikan bahawa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
10. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau akan lebih baik lagi jika pimpinan dapat mengendalikan emosi dalam memimpin organisasi, dimana pengendalian emosional pimpinan akan berpengaruh terhadap hubungan dengan bawahannya yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.
2. Budaya organisasi pada Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau akan lebih baik lagi jika organisasi memberi perhatian lebih terhadap budaya organisasi terkait inovasi dan pengambilan resiko, orientasi kepada hasil, dan orientasi tim. Dimana organisasi mampu mendorong karyawan untuk bersikap lebih invotaif dan berani mengambil resiko agar terjadi peningkatan ide-ide baru yang dapat dihasilkan oleh karyawan.
3. Lingkungan kerja pada Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau

akan lebih baik lagi jika organisasi memperhatikan tingkat kebisingan dan ruang gerak yang diperlukan oleh karyawan dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dimana tingkat kebisingan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja yang akan berhubungan terhadap kinerja karyawan tersebut.

4. Kepuasan kerja pada Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau akan lebih baik lagi jika organisasi memperhatikan kepuasan karyawan terhadap gaji dan supervisi. Dimana kepuasan terhadap gaji yang seimbang dengan beban karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9(16), 9–16.

<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

Affandi, A., et al. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.

Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, serta variabel-variabel yang dapat memediasi pengaruh kinerja karyawan dengan tempat penelitian yang berbeda serta responden yang lebih banyak lagi. Lalu, bagi peneliti selanjutnya disarankan juga untuk lebih mendalam membahas hubungan jawaban dengan karakteristik demografi responden sehingga penelitian selanjutnya dapat dilihat dari sudut pandang yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 100–114. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v2i2.203>

Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>

Mardianti, L., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). Determination Of Transformational Leadership Styles, Organizational Culture And Competency Of Employee

- Performance Through Work Effectiveness In BNN Riau Island Province. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(04), 74–89. http://ijrcms.com/uploads2020/ijrcms_02_58.pdf
- Purwaningsih, R. R., Wahyuni, A., & Widjayanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali) Reza. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 106–117. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3943>
- Rini, & Setiawan, H. (2016). Determinan Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 169–182. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/4000>
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., & Kunci, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18673>
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57–72. <https://samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/275/224>
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana*, 4(6), 430–442. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9860>
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni., H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30677>
- Suratman, A., & Supriyantiningih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46–60. <https://doi.org/10.32477/jkb.v27i1.90>

- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 18–30.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indo Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. New Jersey: Pearson Education.
- Rumengan, J., Khaddafi, M., Syarif, A., & Yanti, Sri. (2020). Metodologi Penelitian. Aceh: CV. Sefa Bumi Persada.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.