

***Influence of Leadership Style, Organizational Commitment, And
Organizational Culture To Employee Satisfaction And Performance of
Employees At Riau Islamic University***

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau**

Hamsal

Universitas Islam Riau
hamsal@uir.eco.ac.id

Received : Februari 2021, Revised : Februari 2021, Accepted : March 2021

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah Universitas Islam Riau dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Permasalahan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Universitas Islam Riau sebanyak 130 orang. Pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah teknik sensus dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang berada di Universitas Islam Riau Pekanbaru, Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang meliputi statistik deskriptif dan analisis hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 19 dan Amos 21. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedang budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja kemudian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study to analyzes the influence of leadership style, organizational commitment and organizational culture on job satisfaction and employee performance. The object of this study is Riau Islamic University with the aim to find out the influence of leadership style problems, organizational commitment and organizational culture on job satisfaction and employee performance. The population in the study were all employees of the Riau Islamic University as many as 130 people. The data collection that researchers use is special techniques by distributing questionnaires to respondents who are at the Riau Islamic University in Pekanbaru. The method used to analyze the data in this study is quantitative data that includes descriptive statistics and hypothesis analysis. Data processing in this study uses SPSS software version 19 and Amos 21. The results of this study indicate that leadership style and organizational commitment have a positive effect on job satisfaction while organizational culture has a negative and not signifikan effect on job satisfaction and job satisfaction has a positive and Tidak signifikan effect. on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Culture Job Satisfaction and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Di Indonesia saat ini sangat banyaknya perguruan tinggi yang berkembang semakin pesat sehingga persaingan di antara para perguruan tinggi juga semakin ketat. Setiap perguruan tinggi dituntut untuk dapat beroperasi seefisien mungkin, serta meningkatkan produktifitas sumberdaya yang di miliki agar dapat bertahan menghadapi persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat primer, oleh karena itu setiap perguruan tinggi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perguruan tinggi tidak akan berjalan dengan baik. Antara perguruan tinggi dengan pegawai harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan begitu pula antara pegawai dengan mahasiswa yang sedang belajar di dalam suatu perguruan tinggi tersebut, perguruan tinggi membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara pegawai berharap kepada perguruan tinggi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga terjadi saling membutuhkan antara perguruan tinggi dengan pegawai dan terjadi hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara pegawai dan perguruan tinggi telah tercipta maka suasana kerja pun akan menjadi baik dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan produktifitas perusahaan perguruan tinggi.

Dalam era globalisasi saat ini persaingan perguruan tinggi terhadap pelayanan semakin ketat, antara perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS), Universitas Islam Riau harus meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan serta melakukan unit-unit pelayanan perguruan tinggi yang dahulu hanya terkesan memberikan pelayanan dengan seadanya kini dituntut mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Unit layanan yang mampu melayani kebutuhan dan keinginan mahasiswa dengan baik diharapkan memiliki daya saing untuk mampu berbicara dalam bisnis jasa. Pelayanan dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa kepada perguruan tinggi dalam hal layanan mahasiswa. Sebagai suatu lembaga Perguruan Tinggi yang dikelola dengan berpedoman pada kepentingan civitas akademik yang terdiri dari mahasiswa, dosen dan pegawai. Suatu Perguruan Tinggi seyogyanya dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas guna mendukung keberhasilan dalam suatu kualitas pelayanan. Salah satu yang mendukung keberhasilan suatu Perguruan Tinggi adalah melalui penyediaan fasilitas kemudahan informasi yang turut melaksanakan Catur Dharma melalui penyediaan, pengorganisasian dan memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Pelayanan yang berkualitas berperan penting dalam membentuk kepuasan konsumen, selain itu juga erat kaitannya dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Semakin berkualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan akan semakin tinggi.

Universitas Islam Riau merupakan salah satu perguruan tinggi terkemuka di Provinsi Riau, jika dilihat dari sisi bisnis adalah merupakan bisnis di bidang jasa pendidikan. Universitas Islam Riau dapat dikatakan memiliki kualitas pendidikan yang baik, sarana dan prasarana pendidikan, dan kualitas dosen, serta kualitas mahasiswa yang baik, hal ini terbukti dengan selalu meningkatnya jumlah mahasiswa yang kuliah pada perguruan tinggi swasta ini dan terus berkembangnya pembangunan.

Sekretariat Universitas Islam Riau sesuai dengan Peraturan statuta 2017 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tata Kerja pegawai Universitas Islam Riau, merupakan pusat kegiatan organisasi Universitas yang menerapkan manajemen Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau yang mengatur seluruh kegiatan-kegiatan di Universitas, yang memiliki pegawai yang mempunyai bidang-bidang dan karakteristik yang berbeda. Bila di perhatikan pada kenyataannya bahwa kinerja pegawai di Universitas sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini terlihat dari penilaian prestasi kerja pegawai.

Tetapi kalau di lapangan orientasi pelayanan pegawai masih kurang baik, kurang nya sikap sopan dalam pelayanan baik untuk pelayanan internal maupun pelayanan eksternal, integritas

pegawai kurang di perhatikan, sikap kurang jujur tidak ikhlas dan sering menyalahkkan wewenang dalam bekerja, komitmen pegawai sering di abaikan, pegawai banyak datang terlambat, sering meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang dapat di bertanggung jawabkan, kurang mampu bekerja sama sesama dengan rekan kerja.

Faktor Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai peran penting bagi Universitas Islam Riau untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal bagi pegawai Universitas Islam Riau. Gaya kepemimpinan merupakan aturan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba untuk mempengaruhi perilaku suatu kelompok. Nyoto (2019). Semakin baik factor tersebut maka semakin tinggi kepuasan pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Lina (2014) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Hartono & Setiawan (2013) dari hasil penelitiannya diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial. Berbeda dengan penelitian Sunarno (2015) Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk menimbulkan percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Universitas Islam Riau karena gaya kepemimpinan merupakan factor penting dalam memberikan arahan kepada pegawai apalagi pada saat sekarang semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai yang bisa menumbuhkan percaya diri para pegawai dalam tugasnya masing-masing. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka akan semakin turun kinerja pegawai tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian Fauzi (2012) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi akan bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Lok & Crawford (2004) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Universitas Islam Riau.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Ayu & Suprayetno (2008) Membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas administratif kepemimpinan dilakukan, akan berdampak penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan pegawai bisa saja menyebabkan seorang pegawai dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian pegawai untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. berdasarkan penelitian yang dilakukan Rumawas (2016: 8) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Restuningdiah (2004) Menjelaskan Komitmen Organisasional merupakan mediator variabel dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerjanya pegawai hal ini membuktikan terdapat pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja dan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional. Selain itu hubungan di perkuat oleh hasil penelitian Hartono & Setiawan (2013: 7) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan . Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis :

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Lusia et al., (2017) mengatakan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan hasil penelitian mereka, dapat dilihat bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan budaya organisasi yang baik yang harus dimiliki setiap pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan sementara bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3 : Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Potu (2013) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dari penelitian Rachmawati, Warelia, & Hidayat (2006: 93) gaya kepemimpinan dengan kinerja ada pengaruh signifikan terhadap pegawai Universitas Islam Riau. Berdasarkan hal tersebut dapat di rumuskan hipotesis :

H4 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Hubungan Komitmen organisasi terhadap kinerja

Zein & Hadijah (2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi. Komitmen organisasi suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas-tugas organisasi. Hubungan organisasi dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Selain itu hubungan ini juga di perkuat oleh hasil penelitian Suprana & Ratnawati, (2012) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hal ini dirumuskan hipotesis :

H5 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dkk. (2016) dan Cornelius Pasaribu dkk. (2015) menemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sementara bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6 : Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau

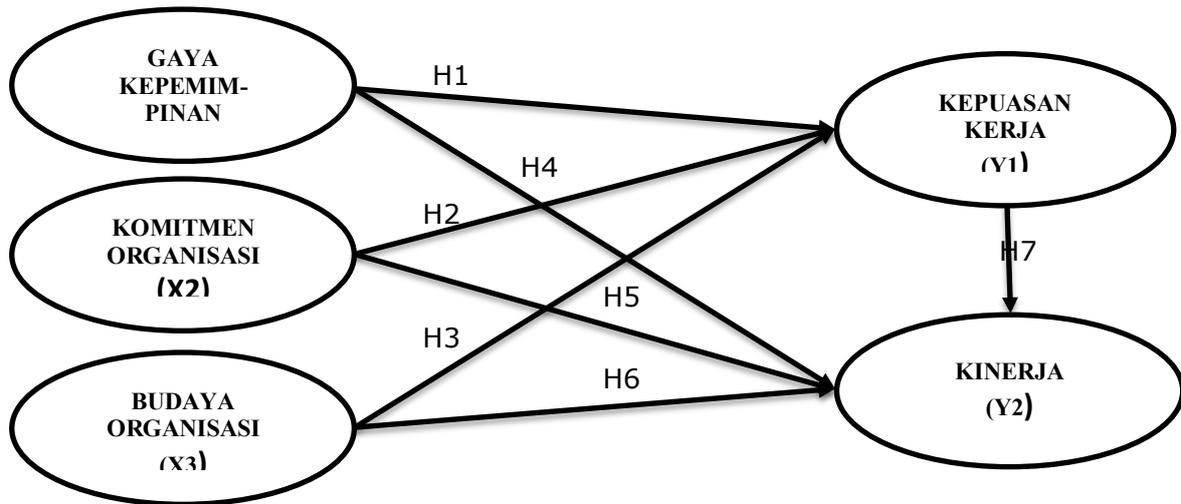
Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas dapat melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas dikemukakan kepuasan menyatakan bahwa ada hubungan kerja dan kinerja individual yang Signifikan teori ini sejalan dengan penelitian Engko (2008) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

H7 : Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau.

Kerangka Pemikiran

Untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang ada di Universitas Islam Riau demi tercapainya visi dan misi Universitas. Bagan dari kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Riau (UIR) jalan Kaharuddin Nasution Km. 11 No. 113 Perhentian Marpoyan kelurahan air dingin kec. Bukit Raya. yang bergerak di bidang pendidikan strata satu (S1), stara dua (S2). Waktu penelitian mulai pada bulan Februari 2019 sampai dengan selesai. Serta penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan SEM sebagai tools statistik untuk menjalankan analisis faktor terhadap variabel-variabel penelitian sehingga dapat dianalisis pengaruh baik langsung maupun tidak langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer merupakan data yang berupa keterangan yang diperoleh langsung dari pihak Universitas Islam Riau Pekanbaru yang berupa wawancara, kuesioner dengan seluruh pegawai, selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk informasi. Data yang diolah menyangkut data objek penulisan yang berhubungan dengan kepuasan pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dan data sekunder merupakan data atau informasi yang telah disusun oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, laporan dan struktur organisasi pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, studi kepustakaan, literatur, jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik sensus yaitu menjadikan seluruh pegawai Universitas Islam Riau yang berjumlah 130 orang untuk dijadikan responden penelitian dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden yang berada mempunyai klarifikasi skala likert atas tingkat kesetujuan terhadap statement 1 : sangat tidak setuju – 5 : sangat setuju.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Umum Responden Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan di bahas mengenai gambaran responden dalam penelitian ini. Responden terdiri dari Pegawai Yayasan yang bertugas di sekretariat dan unit Universitas Islam Riau dengan sampel berjumlah 130 orang. Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu akan di analisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan status pegawai dan, masa kerja pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	65	59,63
	Perempuan	44	40,37
Usia	24-30	59	54.13
	31-40	30	27.52
	41-50	11	10.09
	>50	9	8.26
Pendidikan	S2	5	4.59
	S1	75	68.81
	Diploma	2	1.83
	SMA	27	24.77
Masa Kerja	1-10 Tahun	82	75.23
	11-20 Tahun	7	6.42
	21-30 Tahun	9	8.26
	>30 Tahun	11	10.09

Sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa paling banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 65 orang atau (59,63), Hal ini dikarenakan adanya beberapa adanya kegiatan di luar kantor seperti pengecekan hasil kerja ke lapangan dan beberapa kegiatan sosial dengan masyarakat membutuhkan tenaga laki-laki yang lebih banyak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai laki-laki lebih berperan daripada pegawai wanita fenomena ini juga sesuai dengan pendapat Robbins (2007) bahwa pria lebih agresif dan kemungkinan lebih besar dari pada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan.

Dari tabel 2 dapat di jelaskan bahwa mayoritas usia pegawai di kantor sekretariat dan unit Universitas Islam Riau berkisar antara usia 24-30 tahun sebanyak 59 orang atau 54,13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia 24-30 merupakan usia produktif untuk bekerja sehingga bisa di harapkan kepada pegawai mampu bekerja untuk mencapai target yang telah di tentukan dan bisa menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dan bisa menjalin kerja sama yang baik sesama pegawai supaya bisa membawa Sekretariat dan unit Universitas Islam Riau ke arah yang lebih maju lagi.

Berdasarkan tabel 2 kita dapat melihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di sekretariat dan unit Universitas Islam Riau yang paling banyak adalah tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 75 orang atau 68.81%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sudah tinggi karena tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang berpendidikan tinggi di nilai memiliki

wawasan dan kemampuan yang luas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Karena dengan pendidikan yang tinggi akan cepat menerapkan cara kerja yang efektif dan efisien oleh karena itu di harapkan tingkat pendidikan harus jadi perhatian yang serius dari pimpinan supaya bisa mencapai kinerja yang optimal sehingga secretariat dan unit Universitas Islam Riau dapat bekerja dengan baik dengan cepat dan tepat sasaran.

Pada tabel 2 terlihat bahwa kelompok pegawai berdasarkan masa kerja, paling banyak adalah kelompok masa kerja 1-10 tahun sebanyak 82 Orang atau 75.23%. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata masa kerja yang paling dominan adalah 1-10 tahun. Bukti menunjukkan bahwa kerja dari seorang pegawai di masa yang akan datang, masa kerja merupakan karakteristik biografis dari seorang individu yang diduga dapat mempengaruhi kontribusi tenaga karyawan/pegawai di Universitas Islam Riau semakin lama masa kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pengalaman dari pegawai tersebut. Tinggi rendahnya pengalaman menentukan kemampuan para pegawai dalam menjalankan pertanyaan.

Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan Responden ini digunakan untuk memperoleh gambaran tentang tanggapan responden terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 2 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

NO	VARIABEL	PERNYATAAN	JLH	RATA-RATA	KESIMPULAN
1	Komitmen Organisasi	22	109	4.01	Setuju
2	Gaya Kepemimpinan	9	109	3.99	Cukup Setuju
3	Budaya Orhanisasi	55	109	4.09	Setuju
4	Kepuasan Kerja	26	109	3.93	Cukup Setuju
5	Kinerja	25	109	3.98	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan 2019

Dari 22 pernyataan dari variabel komitmen organisasi, responden secara rata-rata yang paling tinggi yaitu 07 dengan nilai rata-rata 4.50 atau pernyataan setuju, sedang pernyataan responden yang paling rendah 13 dengan nilai rata-rata sebesar 3.29 atau pernyataan cukup setuju. Secara rata-rata dari 109 responden mempunyai tanggapan sebesar 4.01 atau setuju (baik). Gaya kepemimpinan mempunyai 9 pernyataan, responden secara rata-rata yang paling tinggi yaitu 4 dengan nilai rata-rata 4.09 atau pernyataan setuju, sedang pernyataan responden yang paling rendah 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3.86 atau pernyataan cukup baik. Secara rata-rata dari 109 responden mempunyai tanggapan sebesar 3.99 atau cukup Baik. Budaya Organisasi ada 55 pernyataan, responden secara rata-rata yang paling tinggi yaitu 25 dengan nilai rata-rata 4.39 atau pernyataan setuju, sedang pernyataan responden yang paling rendah 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3.59 atau pernyataan cukup setuju. Secara rata-rata dari 109 responden mempunyai tanggapan sebesar 4.09 atau setuju (baik). Kepuasan Kerja dari 26 pernyataan, responden secara rata-rata yang paling tinggi yaitu 08 dengan nilai rata-rata 4.12 atau pernyataan setuju, sedang pernyataan responden yang paling rendah 11 dengan nilai rata-rata sebesar 3.30 atau pernyataan cukup setuju. Secara rata-rata dari 109 responden mempunyai tanggapan sebesar 3.93 atau cukup setuju (cukup baik). Kinerja dari 25 pernyataan, responden secara rata-rata yang paling tinggi yaitu 25 dengan nilai rata-rata 4.19 atau pernyataan setuju, sedang pernyataan responden yang paling rendah 1 dengan nilai rata-rata sebesar 3.53 atau pernyataan cukup setuju. Secara rata-rata dari 109 responden mempunyai tanggapan sebesar 3.98 atau cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dari nilai rata-rata kepada variabel tiga cukup setuju (cukup baik) dua setuju (baik).

Uji ANOVA

Untuk menguji tanggapan yang berbeda dari responden dengan berbagai profil untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perilaku mereka, untuk jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 3 Perhitungan Analisis Anova

Construct	Indicators	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Pegawai	Masa Kerja	Usia
Variabel Komitmen (X1)	x1.1	0.474	1.424	3.112**	0.224	2.159**
	x1.2	0.17	0.663	0.031	0.061	0.312
	x1.3	0.387	0.847	0.566	1.240	0.849
	x1.4	0.815	0.453	0.565	0.159	0.217
	x1.5	0.357	0.055	1.684	0.307	1.160
Gaya Kepemimpinan (X2)	x2.1	5.08115***	2.299**	4.556***	0.388	0.845
	x2.2	0.585388	1.805	0.977	0.942	0.101
	x2.3	2.11269	0.982	1.805	0.487	0.470
	x2.4	1.362133	0.902	2.961**	0.550	0.922
	x2.5	0.0968	0.227	2.158	0.151	0.232
	x2.6	2.290038	0.862	0.241	0.428	0.052
	x2.7	1.499933	1.227	0.422	1.531	0.562
	x2.8	0.206466	1.243	0.022	0.955	1.781
	x2.9	0.045935	0.462	0.643	0.381	1.017
Budaya Organisasi (X3)	x3.1	0.043	0.185	1.817	0.210	1.113
	x3.2	0.286	0.877	2.025	1.303	0.235
	x3.3	0.001	0.131	4.844***	0.350	0.988
	x3.4	0.237	0.141	2.055	0.635	1.310
	x3.5	0.011	0.388	0.928	0.734	0.287
	x3.6	1.787	0.124	0.842	0.277	1.078
	x3.7	0.113	1.178	8.751***	0.467	0.856
Variabel Kepuasan (Y1)	y1.1	0.587	0.062	0.012	1.108	0.291
	y1.2	0.215	1.895	0.012	0.225	0.604
	y1.3	0.020	0.825	0.028	1.225	1.537
	y1.4	0.063	1.871	0.537	0.356	0.583
	y1.5	2.817**	0.565	0.009	0.032	0.799
Variabel Kinerja (Y2)	y2.1	0.118	0.602	0.442	0.398	0.250
	y2.2	0.238	1.674	0.301	0.228	0.324
	y2.3	0.109	1.134	0.229	0.017	0.742
	y2.4	0.002	1.345	0.046	0.217	0.970

Sumber : Data Olahan SPSS 19.0 < 0.1; ** < sig 0,05***

Dari jumlah responden pada kelompok laki-laki ada 65 dan perempuan ada 44. Variabel x2.1 dan variabel jenis kelamin memiliki nilai F hitung sebesar 5.08115 dan p-value < 0.05 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x2.1 dan variabel jenis kelamin, Variabel x2.1 dan variabel pegawai memiliki nilai F hitung sebesar 4.556 dan p-value < 0.05 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x2.1 dan variabel pegawai, Variabel x3.3 dan variabel pegawai memiliki nilai F hitung sebesar 4.844 dan p-value < 0.05 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x3.3 dan variabel pegawai, Variabel x3.7 dan variabel pegawai memiliki nilai F hitung sebesar 8.751 dan p-value < 0.05 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x3.7 dan variabel pegawai, Variabel x2.1 dan variabel pendidikan terakhir memiliki nilai F hitung sebesar 2.299 dan p-value < 0.10 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x2.1 dan variabel pendidikan terakhir, Variabel x1.1 dan variabel pegawai memiliki nilai F hitung sebesar 3.112 dan p-value < 0.10 sehingga terdapat asosiasi atau hubungan yang signifikan antara variabel x1.1 dan variabel pegawai.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan untuk uji reliabilitas adalah untuk mengukur reliable tidaknya suatu kuesioner.

Variabel komitmen organisasi (X1) terdapat 3 pernyataan yang tidak valid dan yang valid 19 pernyataan sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X2) mempunyai 9 pernyataan valid, variabel budaya organisasi (X2) terdapat 3 pernyataan yang tidak valid dan yang valid 52 pernyataan, variabel kepuasan kerja (Y1) terdapat 5 pernyataan yang tidak valid dan yang valid 21 pernyataan, variabel kinerja (Y2) 1 pernyataan tidak valid 24 pernyataan valid untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Correlation* > 0.30 sedangkan indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model, indikator yang digunakan yang valid saja sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk mengukur komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja mempunyai nilai yang valid dan reliabel.

Analisis Persamaan Struktural

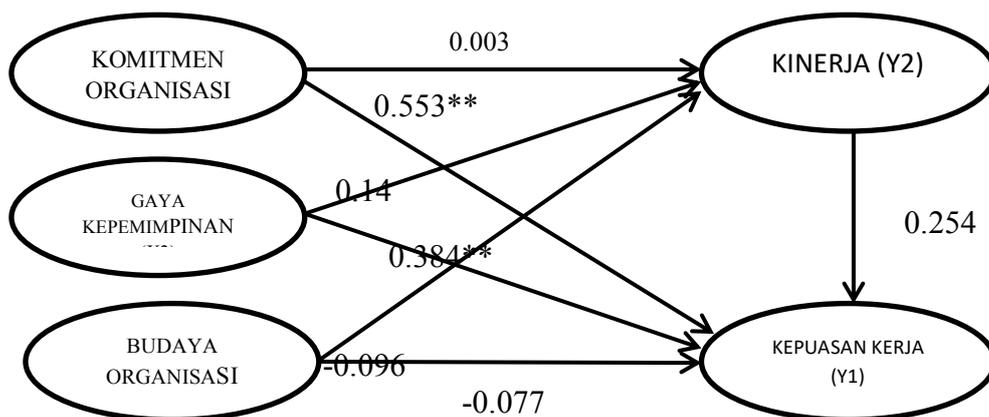
Pada model SEM, model pengukuran dan model struktural parameter diestimasi secara bersama-sama dan harus memenuhi tuntutan *fit model*, oleh karena itu model harus dilandasi teori yang kuat. Hasil estimasi dan fit model *one step approach to SEM* dengan menggunakan program aplikasi Amos 21 dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Goodnes of Fit Setelah Modification Indices

Goodness of Fit Index	Cut-off*	Hasil	Kesimpulan
Chi-Square		467.229	
Probability	≥ 0.05	0.002	Marginal
GFI	≥ 0.90	0.789	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.743	Marginal
TLI	≥ 0.90	0.933	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0.941	Good Fit
NFI	≥ 0.90	0.751	Marginal Fit
IFI	≥ 0.90	0.943	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.045	Good Fit

Sumber : Data Olahan 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa lebih dari 3 kriteria *goodness of fit* yang sudah memenuhi *cut off value*, hal tersebut bahwa hasil evaluasi menunjukkan model yang sudah baik. Ini menjelaskan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan tingkat pendugaan sesuai yang diharapkan. Dengan demikian model ini adalah model yang sudah layak untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dalam model. Hasil *goodness of fit* setelah dilakukan modifikasi model berdasarkan *Modification Indices* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural Modification Indice

Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis setelah sebagian besar kriteria goodness of fit terpenuhi. Dengan demikian besaran koefisien masing-masing faktor lebih dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada uji kausalitas pada tabel berikut. Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila nilai P-Value menghasilkan nilai lebih besar dari Signifikan Alpha = 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 11 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Exogenous Variable	Endogenous Variable	Standardized Coefficient	Critical Ratio	p-value	Hasil
H ₁	Komitmen Organisasi	Kepuasan	0.553	2.44	0.015	Signifikan
H ₂	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan	0.384	3.36	<0.05	Signifikan
H ₃	Budaya Organisasi	Kepuasan	-0.077	-0.744	0.457	Tidak signifikan
H ₄	Komitmen Organisasi	Kinerja	0.003	0.004	0.997	Tidak signifikan
H ₅	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0.14	0.319	0.75	Tidak signifikan
H ₆	Budaya Organisasi	Kinerja	-0.096	-0.388	0.698	Tidak signifikan
H ₇	Kepuasan	Kinerja	0.254	0.256	0.798	Tidak signifikan

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil pengujian kausalitas Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.553 dengan probabilitas sebesar $0.015 < 0.05$. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.384 dengan probabilitas < 0.05 . Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima, Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.077 dengan probabilitas sebesar 0.457. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima. Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.003 dengan probabilitas sebesar 0.997. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.14 dengan probabilitas sebesar 0.75. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.096 dengan probabilitas sebesar 0.698. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima. Kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.254 dengan probabilitas sebesar 0.798. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui uji hipotesis didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Dan hipotesis dalam penelitian ini berbunyi "*Gaya Kepemimpinan*

Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau". Maka hipotesis tersebut dapat diterima karena dapat dibuktikan dengan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.384 dengan probabilitas < 0.05 . dalam ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan tersebut maka semakin tinggi kepuasan pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Muhajir (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan hasil penelitian terkait dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan berdampak secara positif terhadap tingkat kepuasan pegawai pada Universitas Islam Riau. Gaya kepemimpinan merupakan factor penting dalam memberikan arahan kepada pegawai sehingga bisa menunjang prestasi kerja dan Universitas memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan tersebut dengan optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menghasilkan pernyataan bahwa hipotesis dalam penelitian ini berbunyi "*Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau*". Maka hipotesis diterima dan dapat membuktikan kebenaran variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.553 dengan probabilitas sebesar $0.015 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dilakukan oleh Hartono & Setiawan (2013) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dari uraian dan hasil penelitian terkait dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan berdampak secara positif terhadap tingkat kepuasan pegawai pada Universitas Islam Riau. Meningkatnya komitmen yang dimiliki pegawai di Universitas Islam Riau para pegawai merasa bahagia berkarir di Universitas tersebut, dan pegawai juga merasa memiliki yang tinggi terhadap Universitas, pegawai merasa bangga mempromosikan Universitas tempat mereka bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Universitas.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini "*Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Islam Riau*." Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.077 dengan probabilitas sebesar 0.457. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini tidak diterima karena tidak bisa membuktikan. hipotesis ini berbeda hasilnya dari penelitian yang dilakukan oleh Lusia et al 2017 budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang ada di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya baik atau kurang baiknya budaya organisasi yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai yang ada di Universitas Islam Riau menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adapun hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah "*Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau*". Dengan demikian hipotesis yang diajukan ini tidak diterima karena tidak terbukti. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.003 dengan probabilitas sebesar 0.997. hipotesis ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marnis & Darmawati, (2017) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Universitas

Islam Riau. Kinerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi pegawai berdasarkan penelitian ini di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya baik atau kurang baiknya komitmen organisasi yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai yang ada di Universitas Islam Riau menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adapun hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah "*Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau*". Dengan demikian hipotesis yang diajukan ini tidak diterima karena tidak terbukti. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.14 dengan probabilitas sebesar 0.75. Hasil uji hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rachmawati et al., (2006) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan pegawai berdasarkan penelitian ini di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya baik atau kurang baiknya gaya kepemimpinan yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai yang ada di Universitas Islam Riau menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adapun hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah "*Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau*". Dengan demikian hipotesis yang diajukan ini tidak diterima karena tidak terbukti. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai negatif, yakni sebesar -0.096 dengan probabilitas sebesar 0.698. hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kuswoyo, et al., (2018) yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang ada di Universitas Islam Riau mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Artinya baik atau kurang baiknya budaya organisasi yang dimiliki Universitas Islam Riau tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Universitas ini lebih berpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Merujuk pada hasil uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang berbunyi Kepuasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Dengan hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini "*Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau*". Maka dapat dipastikan hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini dikarenakan nilai estimate yang ditunjukkan bernilai positif, yakni sebesar 0.254 dengan probabilitas sebesar 0.798. hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan Kuswoyo, et al., (2018) yang mengatakan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tingkat kepuasan kinerja pegawai Universitas sudah tinggi. Hal ini terbukti dari banyaknya pernyataan yang mendapatkan skor penilaian yang tinggi dari para pegawai mengenai kepuasan mereka menjadi pegawai di Universitas Islam Riau ini. Seperti pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang berguna dalam mendukung tercapainya program kerja, atasan mengizinkan untuk

mengembangkan diri hingga pegawai tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Namun tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai tersebut tidak memberikankontribusi pada kinerja mereka. Sehingga peneliti mempunyai kesimpulan kinerja pegawai Universitas Islam Riau lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam peneliti ini.

4. Penutup

Kesimpulan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Jadi secara umum dari hasil pengujian tersebut semakin baik/tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka akan semakin positif/baik terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Universitas Islam Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi makna dari pengujian tersebut semakin baik Gaya kepemimpinan seseorang maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh penting terhadap kepuasan seorang pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Islam Riau berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi makna dari pengujian tersebut semakin baik/tinggi budaya organisasi justru akan semakin negatif/tidak baik terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan/Pegawai di Universitas Islam Riau berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja para karyawan/pegawai. Jadi makna dari pengujian tersebut semakin tinggi komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Jadi secara umum dari hasil pengujian tersebut semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan maka cenderung dapat menurunkan kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Jadi secara umum dari hasil pengujian diartikan semakin baik gaya kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan/pegawai yang ada di Universitas Islam Riau berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Jadi makna dari pengujian tersebut semakin baik kepuasan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau, Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang memadai berpengaruh penting terhadap kinerja seorang karyawan/pegawai. Sebagai masukan untuk manajemen Universitas Islam Riau ialah agar kepuasan kerja para karyawan/pegawai berpengaruh pada kinerja mereka.

Saran

Bagi pihak Universitas Islam Riau untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai, sepertinya hendak lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Dan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh dari independen ke dependent lebih terukur lebih kuat dan baik.

Daftar Pustaka

- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, P., Yanti, T., & Supartha, I. W. G. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan Kerja terhadap organizational citizenship behavior*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 721–747.
- Engko, C. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Fauzi, I. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia*, 1(1), 2252–6552.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papanon's Pizza City Of Tomorrow*. *AGORA*, 1(1), 1–8.
- Johan, widjaja, D. (2014). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Financial Performance melalui Employee Engagement dan Competitive Advantage sebagai Intervening Variable pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. *Business Accounting Review*, 2(2), 99–110.
- Khoirusmadi, ahmad sofian, & Darmastuti, I. (2011). *Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening*. *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*, 1–37.
- Kusuma, I. K., & Antara, Y. (2015). *Pengaruh kepemimpinan , lingkungan kerja fisik , dan kompensasi pada kinerja karyawan ud . Terus di bali*. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja*, 9(2), 156–165.
- Lina, D. (2014). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating*. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). *The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison*. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338.
- Lusia, S., Sidabutar, M., Siburian, P., Bintang, S., Administrasipendidikan, P. S., Program, D., & Universitas, P. (2017). *Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru Smp Negeri Kecamatan Simanindo*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9(2), 60–73
- Marnis, & Darmawati. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis*, IX(2), 21–42.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. *Jurnal EMBA*, 3(3), 939–949.
- Muhajir, li. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, XIII(2), 170–188.
- Nyoto (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uuwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan.*, 1(4), 1208–1218.
- Rachmawati, E., Warelia, Y., & Hidayat, Z. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 89–97.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Restuningdiah, N. (2004). *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional*, (2001).
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia*, 5(4), 315–324.
- Suprana, R., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*. *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2000), 439–445.
- Susilowati, S. B. (2014). *Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi budaya organisasi*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 33–40.

- Sunarno (2015) *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian Universitas Stikubank Semarang* 1-16
- Tabitha, J., & Harjati, D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada Pt Young Multi Sarana. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 3(2), 224–230.
- Tania, A., & M. Sutanto, E. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt . Dai knife di surabaya. AGORA*, 1(3), 1–9.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 62–68.