

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK PERFORMANCE ASSESMENT AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AT PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
adenasution@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Schneider Elektrik Manufacturing Batam. Sampel yang diambil dalam penelitian ini, mencakup 50 karyawan. Pertanyaan yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui teknik simple random sampling dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Variabel kepemimpinan sebesar 1,115 dan tingkat signifikansi 0,271, nilai t hitung untuk kinerja kerja sebesar 2,258, dan tingkat signifikansi 0,029 sedangkan t hitung untuk variabel lingkungan sebesar 7,624 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil yang positif dan signifikansi mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Schneider Elektrik Manufacturing Batam.

Kata Kunci : Kepemimpinan, prestasi kerja dan kepuasan kerja

Abstract

This study aims to identify and analyze the job satisfaction of employees at PT. Schneider Elektrik Manufacturing Batam. The sample taken in this study, covered 50 employees. The questions were given to sample by using questionnaire which was distributed through simple random sampling techniques and analytical method used is a validity test, reliability test, the classical assumption, and multiple regression. The result of research indicated that the value of t hitung for the variable of leadership equal to 1,115 and signification level 0,271, value of t hitung for the work work performance equal to 2,258, and signification level 0,029 whereas t hitung for the variable of the environment equal to 7,624 with the signification level 0,000 < 0,05. The result which were positive and signification influenced the job satisfaction at the PT. Schneider Elektrik Manufacturing Batam.

Keywords : Leadership, Work performance, , job satisfaction.

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Sangat penting bagi Perusahaan untuk melaksanakan aktivitas organisasinya. Dan Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan penentu keberhasilan sebuah organisasi yang sedang dijalankan oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal dan hal ini juga dapat menguntungkan sebuah perusahaan yang sedang beraktivitas.

Dalam melaksanakan atau menjalankan sebuah organisasi pasti terdapat beberapa hambatan-hambatan atau beberapa masalah yang ditemui, untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seperti halnya di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam terdapat kurangnya semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, hal ini terjadi karena terdapat beberapa pengaruh faktor dari Gaya Kepemimpinan yang kurang baik dengan bawahannya misalnya kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, kurangnya dalam melakukan komunikasi terhadap bawahan, dan kurangnya pengertian yang baik, dan faktor yang lain yaitu pembayaran atau upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara kurang adil, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Di dalam suatu perusahaan Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan adalah salah satu faktor pendorong untuk dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam terdapat gaya kepemimpinan yang kurang baik terhadap bawahannya. Misal kurangnya komunikasi atasan terhadap bawahan, Pemberian motivasi, dan pengertian yang baik terhadap bawah atau karyawannya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik haruslah bersikap profesional terhadap bawahannya demi mementingkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat memajukan perkembangan perusahaan yang sedang beroperasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam adalah Penilaian Prestasi Kerja,

Penilaian Prestasi Kerja adalah penilaian yang dilakukan secara jujur untuk mengetahui seberapa besar prestasi yang di capai oleh karyawan. Tetapi, penilaian yang di lakukan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam penilaian dilakukan secara kurang adil, kurang jujur, dan hasil penilaian juga kurang dapat dipertanggungjawabkan oleh si penilai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Scheneider Electric Manufacturing Batam ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah di berikan. di PT. Scheneider Electric Manufacturing Batam Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karena perusahaan ini memiliki resiko keamanan kerja yang cukup tinggi. Lingkungan Kerja yang nyaman akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Meskipun Lingkungan Kerja sangat jarang diperhatikan oleh perusahaan namun, Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal – hal yang jarang diperhatikan misalnya Pencahayaan lampu yang terlalu terang, Pewarnaan, dan suhu udara yang terdapat didalam ruangan atau lingkungan bekerja dan rekan kerja yang saling menjatuhkan.

Setiap perusahaan menginginkan kemajuan yang sangat tinggi dan optimal . Oleh karena itu perusahaan juga harus memiliki karyawan yang memiliki kemampuan yang bias diharapkan atau yang bisa diandalkan oleh perusahaan. Dan maka dari itu perusahaan juga harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan , Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang aman, nyaman dan memadai untuk mendorong karyawan agar dapat mengalami Kepuasan Kerja di perusahaan. karena Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan perusahaan pun akan mendapatkan keuntungan dan akan mengalami perkembangan yang maju secara pesat.

Dari beberapa permasalahan di atas maka membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian apakah Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh Lingkungan

Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan definisi Gaya Kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. (Reza Ananto, 2014) Gaya Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Sebaliknya Gaya Kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Gaya Kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya Kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005 ; Reza Ananto,2014)

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah "*Performance rating*,

performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.” Leon C. Megginson Mengemukakan bahwa *“Performance appraisal, is the process an employee uses to determine whether an employee is performing the job as intended”*. (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan). (Mangkunegara, 2011) Andrew E. Sikula menjelaskan bahwa *“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing”*. (Penilaian Pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu). (Mangkunegara, 2011)

Berdasarkan pendapat di atas, Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai Prestasi Kerja Pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia. (Mangkunegara, 2011).

Lingkungan Kerja

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja juga salah satu faktor penting dalam perusahaan yang dapat menunjang semangat kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen. Dimana Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja suatu perusahaan tidak memadai, maka dapat menurunkan Kinerja Karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian Rahmat Yunus (2014) dimana Lingkungan Kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih sulit dari pada menangani

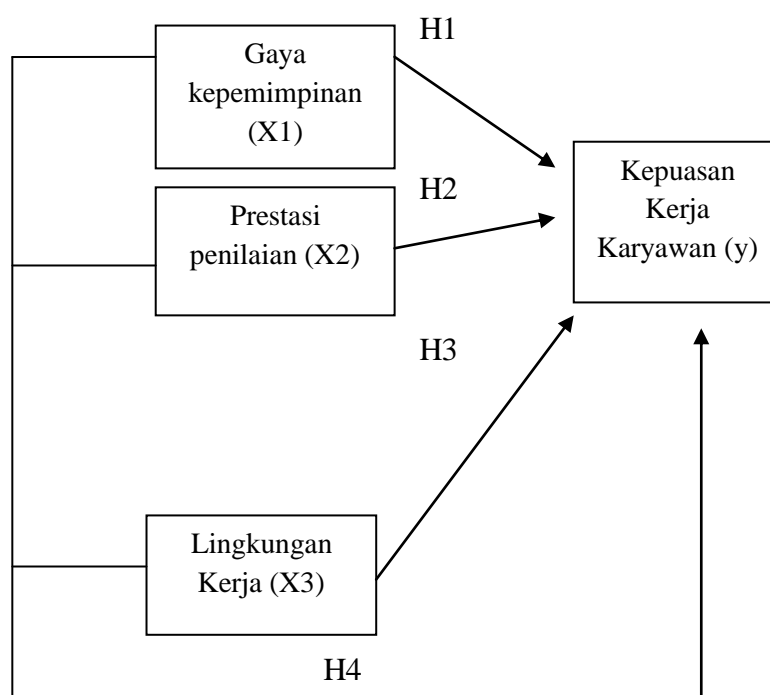
infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Edy Sutrisno dalam Khoiri Mujib (2013) tentang pengertian Lingkungan Kerja dimana keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Menurut Alex S.N (2002) Lingkungan Kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut Sedarmayanti (2003) kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan Kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi Lingkungan- Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sudarmayanti (2003) Lingkungan Kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan Lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Tidak berbeda jauh dengan definisi Tohardi dalam Rahmat Yunus (2014) dimana Lingkungan Kerja yaitu dalam mendesain Lingkungan Kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk Lingkungan Sosial. Kedua hal tersebut baik Lingkungan Fisik maupun Lingkungan Sosial di tempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik dilingkungan perusahaan yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku suatu organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi

dalam organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena disitulah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya setiap hari.

Kepuasan Kerja Karyawan

Keith davis(1985) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employeesview their work”*. (Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki(1977:98) Mendefenisikan Kepuasan Kerja *“is the way employee feels about his or her job”*. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau peerjaannya). Berdasar kan pendapat Keith davis, Wexley dan Yuki tersebut di atas, Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan nya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek –aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tidak akan merasa puas. (Mangkumanegara 2011)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam
- H2: Diduga Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H4: Diduga Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. (Sugiyono, 2014) Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing **Batam** yang berjumlah 100 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono 2014) Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada penulis menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = N / N (e)^2 + 1$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah

populasi $e^2 = 10\%$
atau 0,1

Dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka total sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut :

$$n = N / N (e)^2 + 1$$

$$n = 100/100 (0,1)^2 + 1$$

1 n = 50

Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 50 responden yang berasal dari populasi sebesar 100 dan tingkat kesalahan ditetapkan 10%. Noor (2011) menyatakan secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampel acak atau *simple random probability / probability sampling* dan sampel tidak acak atau *non random probability / non probability sampling*. Pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sample. Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 50 responden maka peneliti mengambil Sample dari Perusahaan Schneider Elektrik Manufacturing Batam yang baik untuk melakukan penelitian adalah karyawan di bagian operator sebanyak 40 responden, sementara di bagian *maintenance* sebanyak 3 responden, dan di bagian tehnik sebanyak 7 responden.

Jenis Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian ini maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat

dihitung dan diolah. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer, data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui peng-amatan dan pembagian kuisisioner.
2. Data Sekunder, data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, dari hasil penelitian kepustakaan, maupun dari instansi atau perusahaan lainnya yang terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan be-berapa jenis teknik pengumpulan data, yaitu penelitian kepustakaan, penelitian lapangan seperti observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Menurut fungsinya variable penelitian terbagi menjadi 2 yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (Independen), menurut Sugiyono (2014) variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, lingkungan kerja dan insentif.
2. Variabel Terikat (Dependen), menurut Sugiyono (2014) variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pengajuan tujuan yang akan dicapai Penekanan atas pentingnya tugas. Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah Adanya pemberian Motivasi Adanya pengertian yang baik.
Penilaian Prestasi Kerja (X2)	Penilaian yang bersikap adil Kejujuran Kreativitas Tanggung jawab
Lingkungan Kerja (X3)	Suasana kerja hubungan dengan rekan sekerja Tersedianya Fasilitas bekerja
Kepuasan kerja (y)	Pekerjaan itu sendiri Pembayaran Promosi jabatan Rekan kerja Supervisi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ditentukan oleh proses pengukuran analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrume secara akurat. Sebuah

instrumen pengukur dikatakan *valid* apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koisioner. Ghozali (2005) menyatakan suatu koisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Bila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid
2. Bila koefisien korelasi atau r hitung $<$ r tabel dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2005) bahwa ada dua cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2005) jika variabel independen saling ber-korelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis pertama adalah regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = \hat{a}_0 + \hat{a}_1 X_1 + \hat{a}_2 X_2 + \hat{a}_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Penilaian Prestasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

\hat{a}_0 = Konstanta

\hat{a}_1 = Koefisien variabel X1

\hat{a}_2 = Koefisien variabel X2

\hat{a}_3 = Koefisien variabel X3

e = Epsilon atau variable yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien dari determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik T. Menurut Ghazali (2005) Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji F (Serempak)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di-maksukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait atau dependen. Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel kriteria pengambilan ke-putusannya adalah :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai thitung akan dibandingkan dengan ttabel, kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha =$

5% atau 0,05

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R kuadrat) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R kuadrat yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Schneider Electric Manufacturing Batam merupakan sebuah perusahaan yang berdiri pada tanggal 16 Agustus 1991. Dimana kantornya terletak pada lokasi kawasan industri Batamindo Batam. Perusahaan ini memproduksi barang – barang elektrik. PT. Schneider electric manufacturing Batam proses pengerjaannya dilakukan secara manual yaitu proses pengerjaannya dilakukan oleh tenaga manusia dan secara otomatis yaitu yang proses pengerjaannya dilakukan oleh tenaga mesin yang canggih.

PT. Schneider Electric Manufacturing Batam merupakan salah satu cabang dari Schneider Electric Groupe yang didirikan oleh group Schneider. Salah satu kawasan pemasaran produk PT. Schneider Electric Manufacturing Batam adalah di Negara Singapura. Pada umumnya PT. Schneider Electric Manufacturing Batam adalah salah satu dari 200 pabrik yang tersebar, Perusahaan ini memproduksi satu merk utama yaitu Telemecanique. Jenis produk yang dihasilkan yaitu *Electronic timers, Optical sensors, pilot light dll.*

Pengujian Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan tabulasi kuesioner. Analisis data dimulai dengan mengolah data dengan menggunakan Microsoft excel, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan regresi logistik. Pengujian analisis regresi statistik dan pengujian hipotesis

dilakukan dengan menggunakan *software* program SPSS versi 16. Prosedur dimulai dengan memasukkan variabel-variabel penelitian ke program SPSS tersebut dan menghasilkan output-output sesuai metode analisis yang telah ditentukan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2005) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 50 orang dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai negatif atau pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Variabel Gaya kepemimpinan (X1)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,630	0,273	Valid
Butir 2	0,647	0,273	Valid
Butir 3	0,802	0,273	Valid
Butir 4	0,642	0,273	Valid
Butir 5	0,722	0,273	Valid
Butir 6	0,622	0,273	Valid
Butir 7	0,624	0,273	Valid
Butir 8	0,667	0,273	Valid
Butir 9	0,772	0,273	Valid
Butir 10	0,644	0,273	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi kerja (X2)

Variabel Penilaian Prestasi kerja (X2)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,466	0,273	Valid
Butir 2	0,765	0,273	Valid
Butir 3	0,532	0,273	Valid

Butir 4	0,476	0,273	Valid
Butir 5	0,577	0,273	Valid
Butir 6	0,524	0,273	Valid
Butir 7	0,754	0,273	Valid
Butir 8	0,844	0,273	Valid
Butir 9	0,832	0,273	Valid
Butir 10	0,767	0,273	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X3)

Variabel Lingkungan Kerja(X3)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,641	0,273	Valid
Butir 2	0,794	0,273	Valid
Butir 3	0,772	0,273	Valid
Butir 4	0,752	0,273	Valid
Butir 5	0,743	0,273	Valid
Butir 6	0,720	0,273	Valid
Butir 7	0,538	0,273	Valid
Butir 8	0,730	0,273	Valid
Butir 9	0,747	0,273	Valid
Butir 10	0,771	0,273	Valid
Butir 11	0,740	0,273	Valid
Butir 12	0,754	0,273	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,495	0,273	Valid
Butir 2	0,546	0,273	Valid
Butir 3	0,890	0,273	Valid
Butir 4	0,887	0,273	Valid

Butir 5	0,837	0,27 3	Valid
Butir 6	0,889	0,27 3	Valid
Butir 7	0,523	0,27 3	Valid
Butir 8	0,864	0,27 3	Valid
Butir 9	0,550	0,27 3	Valid
Butir 10	0,534	0,27 3	Valid

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Nunally dalam Imam Ghozali (2005) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variable yang diringkas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Masing-Masing Variable

Variabel	It e m	KoefesienC ronbachAl pha	Keteran agan
Gaya kepemi mpinan_ X1	10	0,865	Reliabel
Penilaian prestasi kerja_ X2	10	0,828	Reliabel
Lingkun gan kerja_ X3	12	0,917	Reliabel

Kepuasan kerja karyawan_{n_Y}	10	0,888	Reliabel
----------------------------------------------	-----------	--------------	-----------------

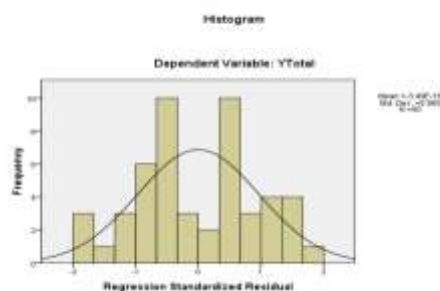
Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Hasil uji realibilitas pada menunjukkan bahwa jika nilai Croncbach's Alpha lebih besar dari 0.60, Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner handal atau reliable. Atau dengan kata lain, semua butir pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Uji Normalitas Data

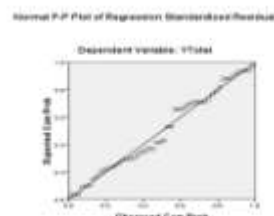
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki destribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic menurut Ghozali (2005).

Analisa Grafik



Gambar2. Grafik distribusi normalitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja berdistribusi mendekati normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak menceng kekiri dan kekanan.



Gambar 3. Grafik distribusi regresi

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang di-gunakan normal. Suatu variable dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data

menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0.1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas Ghozali (2005). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

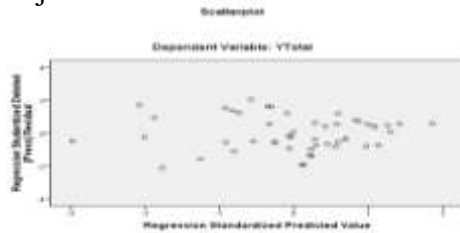
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Colinierity statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya kepemimpinan	0,561	1,784	Bebas Multikolinieritas
2	Penilaian prestasi	0,770	1,299	Bebas Multikolinieritas
3	Lingkungan kerja	0,683	1,464	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel motivasi adalah sebesar $0,812 > 0,1$ dan VIF sebesar 1,231, kemudian variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,935 > 0,1$ dan VIF sebesar 1,070 dan variabel insentif memiliki nilai tolerance sebesar $0,865 > 0,1$ dan VIF sebesar 1,156 sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam mmodel penelitian ini tidak terdapat masalah miltikolirasi atau bebas multikolinieritas antara variabel bebas karena nilai tolerance berada dibawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber : Gambar diolah dengan SPSS 16

Penyebaran titik-titik pada gambar diatas menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variable penelitian bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Dimana analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

$$\text{Rumus } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Variable terikat Kepuasan Kerja Karyawan

X1 : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan

X2 : Variabel bebas Penilaian Prestasi Kerja

X3 : Variabel bebas Lingkungan

Kerja b_1 : Koefisiensi regresi

b_2 : Koefisiensi regresi

b_3 : Koefisiensi

regresi a : Konstanta

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Toleranc
1 (Constant)	3.575	4.858		736	0.466		
X1_T	0.114	0.103	0.118	1.115	0.271	0.561	1.784
X2_T	0.237	0.105	0.204	2.258	0.029	0.77	1.299
X3_T	0.739	0.097	0.731	7.264	0	0.683	1.464

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh tingkat signifikan pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan kerja,) dalam mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan melihat taraf signifikan, jika tingkat signifikan yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,005$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan rumusnya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b = 0$ artinya : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ($X_1 + X_2$) terhadap variabel terkait (Y).
2. $H_a : b \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ($X_1 + X_2$) terhadap (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Error			
1 (Constant)	3.57	4.8		736	0.466
X1_Total	0.11	0.1	0.118	1,115	0.271
X2_Total	0.23	0.1	0.204	2,258	0.029
X3_Total	0.73	0.0	0.731	7,624	0

Dari table diatas, dapat dijelaskan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung (1,115) $<$ nilai t table (1,675) dan tingkat signifikan 0,271 $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pada variable Penilaian Prestasi Kerja (X_2) nilai t hitung (2,258) $>$ t table (1,675) dan tingkat signifikan (0,029) $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable Penilaian Prestasi Kerja (X_2)

terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dan selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai t hitung (7,264) > t table (1,675) dan tingkat signifikan (0,000) < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji adakah pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara tiap-tiap variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika F hitung \geq F table dengan signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$), maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b. Jika F hitung \leq F table dengan signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$), maka Ho diterima dan Ha ditolak.

ANOVA^b

Mode	Sum of	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1023.926	3	341.309	37.669	.000
Residual	416.794	46	9.061		
Total	1440.72	49			

a. Predictors: (Constant), X3Total, X2Total, X1Total

Jika dilihat dari hasil uji regresi yang telah diperoleh, hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung 37,669 \geq F table 2,81 dan nilai signifikan yang terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa nilai tersebut menyatakan H0 ditolak dan Ha diterima hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada uji R² (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variable independen (Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja,) mampu menjelaskan variasi variable dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R kuadrat yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan determinasi R kuadrat

Hasil Pengujian ed R squared (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	0.711	0.692	3.01

Diperoleh nilai adjusted R² (adjusted R square) sebesar 0,69,2 atau 69,2% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variable dependent (kepuasan kerja karyawan) sebesar 69,2% atau variasi variable independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 69,2% variable dependen (kepuasan kerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Hubungan Antar Variabel

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak
0,20 – 0,39	Tidak erat
0,40 – 0,59	Cukup erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat erat

Sumber : syafrizal, dkk (2010)

Dari table di atas dapat dilihat bahwa nilai R = 0,843 yang berarti hubungan antara variable Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 84.3% artinya hubungan yang dimiliki sangat erat sesuai kriteria tabel di atas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. **H1 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam.** Secara persial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1,115 dan tingkat signifikat 0,271 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. **H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.** Secara persial Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung (2,258) > t table (1,675) dan tingkat signifikat 0,029 lebih rendah dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini mengidentifikasi bahwa ketika Lingkungan Kerja karyawan meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan juga ikut meningkat yang bahwa dalam taraf tertentu Penilaian Prestasi Kerja dapat meningkatkan Kepuasan seorang Karyawan. Hasil dari penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ratna Dwi Arini (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. koefisien regresi (b_2) sebesar 0,505 dengan tanda positif menyatakan bahwa Variabel Penilaian dan Kepuasan Kerja mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif. Jadi apabila Variabel Penilaian ini ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat, dan sebaliknya. Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. **H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.** Secara persial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung (7,624) > t table (1,675) dan tingkat signifikat 0,000 lebih rendah dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil analisis yang dilakukan oleh dengan Annisa Queentarina kinanti

2012, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada divisi sumber daya manusia. Lingkungan Kerja memiliki hubungan cukup kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. dengan nilai t hitung (3,363) > t table (1,96). dimana Lingkungan Kerja berpengaruh sangat besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. **H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.** Pengujian secara simultan yang di lakukan pada tabel 4.15 diatas memperoleh hasil pengujian F hitung $37,669 \geq F$ table 3,110 dan nilai signifikan yang

terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih rendah dari

0,05 yang meyakinkan bahwa nilai tersebut menyatakan H_0 ditolak dan mengindikasikan terdapat pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dari hasil data kuesioner yang diperoleh dari karyawan menunjukkan tingkat efektifitas dalam peningkatan kinerja. Hal ini didasarkan dari hasil data yang diolah oleh SPSS yang menunjukkan tingkat keakuratan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang tergolong tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dibuktikan dengan hasil spss t hitung (1,115) < nilai t table (1,675) dan tingkat signifikan $0,271 > 0,05$.
2. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss t hitung (2,258) > t table (1,675)

dan tingkat signifikat 0,29 lebih besar dari 0,05.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss thitung (7,624) > t table (1,675) dan tingkat signifikat 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dilihat dari keseluruhan hasil yang diperoleh dari pengolahan data variabel insentif memiliki tingkat signifikan yang lebih tinggi di antara variabel lainnya.
4. Gaya kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil perhitungan F hitung 37,669 dan tingkat signifikan 0,000.

Saran

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik dalam bekerja, karena faktor tersebut yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Penilaian Prestasi Kerja bukan hanya salah satu factor pengaruh dari kepuasan kerja karyawan tetapi masih banyak lagi seperti, Motivasi, Kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya, maka perusahaan juga harus memperhatikan factor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hendaknya perusahaan selalu memperhatikan Lingkungan Kerja sekitar karena sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja
4. Perusahaan harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Karena factor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto,Reza. (2014). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai*. skripsi. Semarang.
- Chandra Hadinata, Himawan. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadapkepuasan kerja karyawan*.Skripsi. Kebumen, Jawa Tengah.

- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diviani, Mera. G. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi (studi pada Karyawan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kinanti, Anissa quentarina. (2012). *Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia*. skripsi.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- M. Tampubolon, Saur. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Harapan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan..* Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sinta Kadek, Dewi. (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM*. Skripsi. Universitas Udayana, Bali - Indonesia
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dkk. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Kencana.
- Supriyatna, D., & Sylvana, A. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tajuddin, Sukma juwati. (2012) *Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan*, skripsi Makassar
- Veithzal, Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Rahmat. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla CabangAlauddin Makasar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Yunia Pratiwi, Suwesty, (2011). *Pengaruh kepemimpinan Dan lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan melalui kepuasan kerja Variabel intervening. (Studi pada Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten wonosobo)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.