

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang

Yanti Puspa Rini¹⁾ Viska Winata²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Iman Bonjol No.41, Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾yanti.pusparini@ubd.ac.id

²⁾viskawinata1@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Keterampilan
Kompetensi
Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang yaitu berjumlah 37 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke 37 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji T dan uji F. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Pada Uji T diperoleh thitung untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 8,679 dan ttabel adalah 2,035 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8,679 > 2,035$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk variable Keterampilan (X2) diperoleh thitung sebesar 5,368 dan ttabel adalah 2,035 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,368 > 2,035$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan untuk variable Kompetensi (X3) diperoleh thitung sebesar 4,192 dan ttabel adalah 2,035 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,192 > 2,035$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji F adalah nilai fhitung sebesar 11,034 dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ dan ftabel = 2,883 artinya $11,034 > 2,883$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan linear antar variable Lingkungan Kerja (X1), Keterampilan (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) secara tepat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja secara luas ialah lingkungan fisik, sosial dan, psikologi dalam organisasi yang memengaruhi kemampuan dan daya produksi karyawan. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan rasa aman pada setiap karyawan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan rasa nyaman saat bekerja pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, dalam perusahaan ada faktor-faktornya ialah penerangan atau cahaya dalam tempat kerja, suhu ruangan yang sesuai, kelembapan, sirkulasi udara dan, tinggi kebisingan. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung faktor-faktor tersebut akan menciptakan rasa aman pada setiap karyawan.

Keterampilan ialah kacakapan atau disiplin yang ada pada karyawan untuk memenuhi semua pekerjaan dan dapat diperoleh dengan praktik, dari latihan kendatipun dengan pengalaman. Keterampilan juga hal yang harus ada pada masing-masing karyawan maka itu keterampilan ialah kacakapan, kekuatan dan, kecekatan seorang karyawan pada saat menangani pekerjaan kendatipun tugas yang diberikan organisasi. Disiplin akan mewujudkan seorang karyawan kendatipun memenuhi sesatu sesuai dengan yang sudah dibimbing.

Keterampilan kerja sendiri ialah di mana karyawan memiliki pengetahuan lebih baik dari berbagai jenis dalam pekerjaan, sehingga keterampilan itu bisa membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan benar. Keterampilan dalam kemampuan karyawan suatu perusahaan atau organisasi dapat membantu keberhasilan perusahaan atau organisasi, serta mewujudkan visi, misi dan, strategi yang tepat bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

doi:

Kompetensi setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas melaksanakan berbagai tugas pekerjaan. Cara meningkatkan kompetensi dengan melakukan pelatihan keahlian, mendapatkan tanggung jawab baru atau pekerjaan baru, melakukan studi banding untuk dapat memotivasi karyawan agar bisa lebih inovatif dan lebih kreatif lagi dalam bekerja.

Karena adanya pandemi akibat virus covid-19, sekolah diseluruh Indonesia melakukan sistem pembelajaran dari rumah atau daring, sehingga sekolah diseluruh Indonesia melakukan persiapan yang baik untuk dalam menghadapi masalah tersebut dengan meningkatkan sistem pembelajaran melalui rumah atau daring (Kurnia et al., 2019). Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang sendiripun melakukan hal tersebut dengan lebih optimal dalam melakukan pembelajaran agar para siswa dan siswi tetap dapat belajar seperti biasa dengan keadaan pandemi yang sedang masyarakat Indonesia hadapi.

Masalah yang terjadi pada sekolah Ariya Metta sendiri adalah terhambatnya sistem pembelajaran di sekolah. Turunnya tingkat semangat pada para siswa dan siswi saat belajar, kurang perhatian siswa dan siswi saat guru menjelaskan, karena pelaksanaan pembelajaran dilakukan jarak jauh atau daring. Dilingkungan sekolah sendiri Ariya Metta menyediakan tempat cuci tangan yang cukup sesuai dengan protocol Kesehatan dari pemerintah.

Sekolah Ariya Metta didirikan oleh Yayasan Ariya Metta pada tahun 1997. Dengan membuka Taman Kanak-kanak menjadi unit pertama dalam sekolah Ariya Metta. Dengan dukungan dari lingkungan sekitar sekolah untuk memberikan Pendidikan. Membuat sekolah Ariya Metta membuka unit SD, SMP sampai SMK. Dengan keyakinan dan kesabaran pihak sekolah sekalarang sekolah Ariya Metta memiliki halaman sekolah yang luas, dan fasilitas sekolah yang cukup baik.

Karyawan yang ada mempunyai tujuan dan target yang ada di pada SEKOLAH ARIYA METTA TANGERANG, maka dari itu karyawan yang bekerja di sana memerlukan adanya lingkungan kerja, keterampilan dan, kompetensi pada karyawan agar memiliki kepuasan kerja pada setiap karyawan.

Dengan gambaran singkat tentang penjelasan sekolah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian melalui lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi. Sehingga karyawan serta sekolah tersebut dapat melaksanakan tujuan, visi dan, misi sesuai dengan yang sudah ditetapkan didalam SEKOLAH ARIYA METTA TANGERANG.

Menurut latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian sebagai berikut: 1.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PADA SEKOLAH ARIYA METTA TANGERANG? 2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PADA SEKOLAH ARIYA METTA TANGERANG? 3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PADA SEKOLAH ARIYA METTA?

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Busro (2017, 301) dalam (Andrean, 2019)menyetakan bahwa:

“Lingkungan kerja ialah tempat yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.”

Pengertian Keterampilan

Menurut (Nisak & Fahrur, 2015) dalam (Anggelina, 2020) mengatakan bahwa :

“Keterampilan membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat dengan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang.”

Pengertian Kompetensi

Menurut Tyson (dalam Priansa, 2017) dalam (Psikologi, 2020)menyetakan “kompetensi untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran atribut pribadi dan pekerjaan.”

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Fattah 2017, 68) dalam (NITA, 2020) menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja karyawan pegawai ialah respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan dengan gambaran perasaan senang dan tidak senang seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.”

III. METODE

Dalam objek penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu deskriptif, penelitian ini diartikan sebagai mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan sekolah Ariya Metta Tangerang untuk mengetahui tingkat pengaruh

lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada sekolah ariya metta tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 karyawan sekolah ariya metta tangerang dan sampel yang diambil sebanyak populasi pada karyawan sekolah ariya metta tangerang.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent
d	Vali Perempuan	23	62.2	62.2
	Laki-laki	14	37.8	37.8
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Data Responden Bersarkan Usia

		Frequen cy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
d	Vali < 25 Tahun	1	2.7	2.7	2.7
	26 - 30 Tahun	18	48.6	48.6	51.4
	31 - 35 Tahun	4	10.8	10.8	62.2
	> 36 Tahun	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Frequen cy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
d	Vali < 1 Tahun	3	8.1	8.1	8.1
	2 - 3 Tahun	11	29.7	29.7	37.8
	3 - 4 Tahun	8	21.6	21.6	59.5
	> 5 Tahun	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Pengumpulan Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer didapatkan pada sumber langsung pada objek penelitian yaitu Sekolah Ariya Metta, berdasarkan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner pada karyawan Sekolah Ariya Metta.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder didapatkan pada buku-buku referensi serta sumber-sumber yang berhubungan pada variable yang diteliti.

Pengukuran

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan sebagai alat pengukur untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji validitas dengan per-test memberikan apakah poin-poin pernyataan yang dipertanyakan (kuesioner) dapat membantu untuk mengukur keadaan responden dan meberhasilan kuesioner pada pemilihan sampel. Nilai r hitung berbanding dengan r table dimana degree of freedom (df)=n-2. Hasil perhitungan dapat dikatakan valid jika r hitung > r table pada tingkat signifikansi 5% (a= 0,05). Uji validitas menetrapkan teknik kolerasi Product Moment pada rumus berikut: (NITA, 2020)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = hasil sampel

$\sum x$ = hasil skor dalam variabel x

$\sum y$ = hasil skor dalam variabel y

$\sum x^2$ = hasil kuadrat masing-masing skor x

$\sum y^2$ = hasil kuadrat masing-masing skor y

Uji reliabilitas adalah derajat keandalan (konsistensi) instrument pengukur. Kuesioner dapat dikatakan realibel apabila jawaban responden pada pernyataan ialah konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas (r_n) minimal 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa instrument dapat membantu dalam pengumpulan data yang benar. Uji reliabilitas dikerjakan dengan cara Cronbach Alpha (α) menggunakan rumus sebagai berikut: (NITA, 2020)

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis biasanya tidak hanya diakibatkan dengan suatu variabel, melainkan oleh sebagian atau banyak variabel. Sebab itu peneliti melakukan regresi linear berganda sebagai penganalisis hubungan serta pengaruh satu variabel terikat pada dua atau lebih variabel bebas. Rumus linear berganda ialah sebagai berikut: (Anggelina, 2020)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 +$$

KETERANGAN:

Y = KEPUASAN KERJA

X₁ = LINGKUNGAN KERJA

X₂ = KETERAMPILAN

X₃ = KOMPETENSI

A = NILAI KONSTAN

B₁B₂B₃ = KOEFISIEN ARAH REGRESI

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah media tukar dalam melihat kadar keterikatan antara Y dan X₁, X₂, X₃ dengan bersamaan. Jika memiliki 4 variabel Y dan X₁, X₂, X₃ maka korelasi dapat dijelaskan pada rumus berikut:

$$(Anggelina, 2020) \quad R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

KETERANGAN :

Y = KEPUASAN KERJA

X₁ = LINGKUNGAN KERJA

X₂ = KETERAMPILAN

X₃ = KOMPETENSI

DENGAN KESIMPULAN :

R=0 : TIDAK ADA HUBUNGAN ANTARA KETIGA VARIABEL

R=1 : HUBUNGAN KUAT ATAU POSITIF

R= -1 : HUBUNGAN LEMAH ATAU NEGATIF

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang bagus ialah yang ada nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Sebagian metode uji normalitas dilakukan pada cara mengetahui penyebaran pada data sumber digrafik normal P-P Plot of regression standardized residual dengan ketentuan $\text{sig} > 0,05$ = residual menyebar normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal atau dengan menggunakan konsep uji Kolmogorov Smirnov. (Anggelina, 2020)

b. Uji Multikolinearitas

Pada uji regresi ini yang bagus sebaiknya tidak terjadi korelasi sempurna atau hampir sempurna dengan variabel bebasnya. Cara untuk menyadari ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu melihat nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. (Anggelina, 2020)

c. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria terjadi atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Anggelina, 2020)

2. Uji Hipotesis

Uji ini ialah pemaduan kondisional terhadap satu hal yang dilakukan untuk mendeskripsikan serta juga dapat mengarahkan penelitian.

Hipotesis yang dipakai pada penelitian ini dengan sistem pengujian hipotesis. Sistem itu adalah: (Anggelina, 2020)

a. Uji T

Uji t atau uji persial dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus uji signifikansi korelasi *product moment* (Sugiyono, 2016) (Anggelina, 2020)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Total sampel

t = thitung

dasar pengambilan keputusan pengujian :-thitung > tabel maka Ho ditolak -thitung < tabel maka Ho diterima

b. Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji adanya variabel bebas berpengaruh dengan simultan antar variabel terikat. Dengan rumus (Sugiyono, 2016) (Anggelina, 2020)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

F_h = F_hitung

R = Koef. Korelasi berganda

K = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

-F_(hitung) > F_tabel maka H⁰ ditolak - F_(hitung) < F_tabel maka H⁰ diterima.

IV. HASIL

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Correlation			
	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel (Sig. 5%)	Validitas
X1.1	.706	.334	VALID
X1.2	.632	.334	VALID
X1.3	.687	.334	VALID

X1.4	.578	.334	VALID
X1.5	.734	.334	VALID
X1.6	.684	.334	VALID
X1.7	.782	.334	VALID
X1.8	.792	.334	VALID
X1.9	.814	.334	VALID
X1.10	.622	.334	VALID

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Uji Validitas Keterampilan (X2)

Correlation			
	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel (Sig. 5%)	Validitas
X2.1	.499	.334	VALID
X2.2	.565	.334	VALID
X2.3	.488	.334	VALID
X2.4	.418	.334	VALID
X2.5	.588	.334	VALID
X2.6	.644	.334	VALID
X2.7	.546	.334	VALID
X2.8	.756	.334	VALID
X2.9	.404	.334	VALID
X2.10	.444	.334	VALID

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Uji Validitas Kompetensi (X3)

Correlation			
	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel (Sig. 5%)	Validitas
X3.1	.484	.334	VALID
X3.2	.626	.334	VALID
X3.3	.821	.334	VALID
X3.4	.651	.334	VALID
X3.5	.561	.334	VALID
X3.6	.407	.334	VALID
X3.7	.354	.334	VALID
X3.8	.609	.334	VALID
X3.9	.566	.334	VALID
X3.10	.634	.334	VALID

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlation			
	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel (Sig. 5%)	Validitas
Y.1	.652	.334	VALID
Y.2	.651	.334	VALID
Y.3	.369	.334	VALID
Y.4	.486	.334	VALID
Y.5	.670	.334	VALID

Y.6	.684	.334	VALID
Y.7	.473	.334	VALID
Y.8	.562	.334	VALID
Y.9	.796	.334	VALID
Y.10	.463	.334	VALID

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table tersebut, diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,334.

Uji reliabilitas ialah proses pengukuran terhadap ketepatan dari suatu instrumen. Adapun kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Bila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data reliable

Bila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka data tidak reliabel

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of item
Lingkungan Kerja	.884	10
Keterampilan	.707	10
Kompetensi	.767	10
Kepuasan Kerja	.769	10

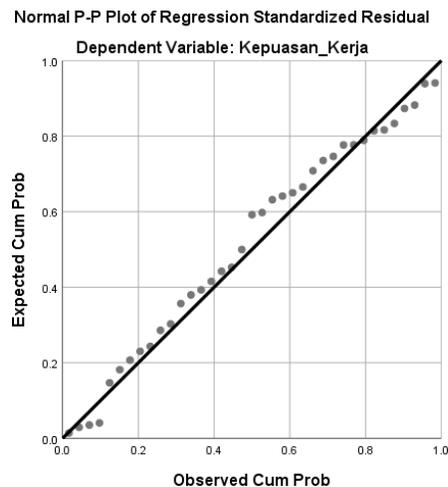
Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini menghasilkan apakah pada model regresi variabel dependen, variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk melihat uji normalitas ini dapat dilihat pada grafik normal probability plot saat penyebaran titik mengikuti line diagonal, jadi data tersebut berdistribusi normal. (Anggelina, 2020)



Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Dilihat pada grafi diatas maka diketahui bahwa titik-titik menyebar pada area sambu diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, lalu dapat dihasilkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.899	1.112
	Keterampilan	.891	1.122
	Kompetensi	.950	1.053

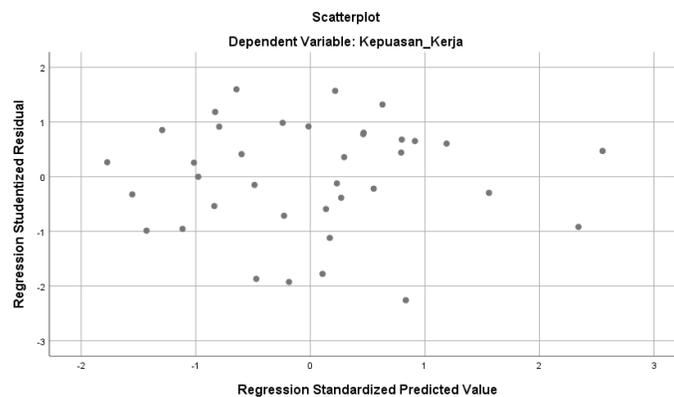
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

1. Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa nilai Tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0.899 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1.112. maka bisa disimpulkan bahwa nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa nilai Tolerance variabel keterampilan sebesar 0.891 dan nilai VIF variabel keterampilan sebesar 1,122. Maka bisa disimpulkan bahwa nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwa nilai Tolerance variabel kompetensi sebesar 0.950 dan nilai VIF variabel kompetensi sebesar 1.053. maka bisa disimpulkan bahwa nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Penentuan terjadi atau tidak heteroskedastisitas diketahui dari penyebaran data dengan syarat : (Anggelina, 2020)

- a) Bila terjadi pola tertentu, seperti terjadi bentukan suatu pola yang teratur pada titik-titik.
- b) Bila membentuk pola yang tidak jelas, seperti terjadi titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Dari gambar tersebut titik-titik penyebaran tidak berbentuk pola yang jelas serta titik-titik penyebaran diatas dan dibawah nilai 0 maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

Uji T

Tujuan Uji T ialah memahami pengaruh lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi dengan menggunakan uji parsial (uji t), pengujian t dalam kolom t dilakukan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada, melalui tahap perbandingan antar t hitung dengan t tabel. Dengan ciri-ciri pengujiannya ialah:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.259	5.873		5323	.502
Lingkungan Kerja	.105	.155	.114	8.679	.000
2 (Constant)	25.308	7.277		3,478	.000
Keterampilan	.263	.192	.225	5.368	.000
3 (Constant)	29.832	7.117		.760	.452
Kompetensi	.151	.199	.127	4.192	.000

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

1. Diketahui nilai thitung pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 8.679 dan nilai ttabel = $t (\alpha/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 37-3-1 = 0.025 ; 35) = 2.035$ sehingga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8.679 > 2.035$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Lalu dilihat pada nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis diduga lingkungan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.
2. Diketahui nilai thitung pada variabel keterampilan (X2) sebesar 5.368 dan nilai ttabel = $t (\alpha/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 37-3-1 = 0.025 ; 35) = 2.035$ sehingga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5.368 > 2.035$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Lalu dilihat pada nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis diduga keterampilan ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.
3. Diketahui nilai thitung pada variabel kompetensi (X3) sebesar 4.192 dan nilai ttabel = $t (\alpha/2 ; n-k-1 = 0.05/2 ; 37-3-1 = 0.025 ; 35) = 2.035$ sehingga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4.192 > 2.035$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Lalu dilihat pada nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis diduga keterampilan ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Uji F

Pada Uji F dilakukan dapat menunjukkan sejauh apa variabel lingkungan kerja (X1), variabel keterampilan (X2), dan kompetensi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama siap mendeskripsikan tentang bagaimana kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang sebagai variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.1603	3	18.388	11.034	.000 ^b
	Residual	587.107	33	17.791		
	Total	642.270	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Keterampilan

Sumber ; Data Kuesioner Hasil Olahan SPSS 25

Data tersebut menunjukkan nilai fhitung sebesar 11.034 dengan tingkat signifikansi 0.000 artinya $0.000 < 0.05$ dan ftabel = 2.883 artinya $11.034 > 2.883$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja (X1), keterampilan (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) secara tepat. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

\

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1), keterampilan (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar 8.679 > ttabel sebesar 2,035. Dengan demikian nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel keterampilan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, dari hasil perhitungan diketahui nilai thitung sebesar 5.368 > ttabel sebesar 2,035. Dengan demikian nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, dari hasil perhitungan diketahui nilai thitung sebesar 4.192 > ttabel sebesar 2,035. Dengan demikian nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang. Hal ini terbukti setelah dilakukannya perhitungan hasil Fhitung adalah 11.034 dengan tingkat signifikan 0,000, dimana angka 0,000 < 0,05 dan juga Fhitung > Ftabel atau 11.034 > 2,883 demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara lingkungan kerja, keterampilan dan kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrean, A. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA SELATAN INTERNATIONAL*. UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA.
- Angelina, A. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- NITA, L. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Psikologi, U. (2020). *Pengertian, Dimensi, dan Jenis-jenis Kompetensi Menurut Para Ahli*.