

PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN

Oleh:

Lince Marcellina Hutabarat ¹⁾

Marudut Sianturi ²⁾

dan Nikous Soter Sihombing ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

lincehutabarat.lh@gmail.com ¹⁾

marudutsianturi000@gmail.com ²⁾

sihombing_nikous@yahoo.com ³⁾

ABSTRACT

Staffs' performance can be influenced by many factors, including motivation, talent, interests, satisfaction, and experience, as well as factors that come from outside the staffs such as supervision, salary, working environment, employment opportunities, and promotions. But this study was limited only on working environment and job satisfaction factors. This research was quantitative descriptive and explanatory research. This research was conducted at the Medan Tourism Polytechnic, with the population of 101 staffs. The sampling was done by using Slovin formula, so the sample in this study amounted to 81 individuals. Data collecting technique was done by conducting interviews and observation with the instrument of questionnaires. While the data analysis technique used was the classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The results of this study were the influence of the Working Environment (X1) with the Value of the t calculation of work environment was 2.486 and the value of t table was 1.664 the t calculation > t table (2.486 > 1.664) and the sig value < 0.05 (0.015 < 0.05), so that the working environment partially had a positive and significant effect on the performance of the Polytechnic of Tourism staffs. There was the influence of job satisfaction (X2), the value of the t variable of job satisfaction was 4.135 and the t table value was 1.664, then the t calculation > t table (4.135 > 1.664) and the sig value < 0.005 (0.000 < 0.005) so it could be concluded that work partially had a positive and significant effect on the performance of the staffs at the Medan Tourism Polytechnic. The results of the F test (Simultaneous Test) showed that the value of F calculation was 35.025 with a significant level of 95% ($\alpha=0.05$) was 2.72 where (F calculation > F table) so that 35.025 > 2.72 and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). This simultaneously showed that there was a significant effect between working environment (X1) and job satisfaction (X2) on the performance of Medan Tourism Polytechnic Staffs.

Keywords : Environment, Job Satisfaction, Staffs' Performance, Medan Tourism Polytechnic

ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak factor, meliputi motivasi, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta factor yang datang dari luar individu pegawai seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kesempatan kerja, dan promosi. Tetapi pada penelitian ini dibatasi hanya dengan factor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif Kuantitatif dan bersifat penelitian *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di Politeknik Pariwisata Medan, dengan jumlah populasi 101 pegawai, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus sloving, jadi sampel pada penelitian ini

berjumlah 81 orang. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) nilai t_{hitung} lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,486 > 1,664$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,015 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan. Hasil uji F (Uji Serempak) memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($= 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $35,025 > 2,72$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.

Kata Kunci : Lingkungan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Politeknik Pariwisata Medan

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Organisasi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia disini adalah pegawai dimana masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut ada yang terdapat dari dalam diri individu pegawai seperti sikap terhadap pekerjaan, motivasi, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor yang datangnya dari luar individu pegawai seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja,

pembagian kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan kerja, dan promosi.

Politeknik Pariwisata Medan sebagai lembaga pendidikan dan latihan dibidang pariwisata pertama di wilayah Sumatera juga mengharapkan kinerja pegawai yang baik sebagai target yang ingin dicapai. Politeknik Pariwisata Medan didirikan berdasarkan SK.MENPARPOSTEL No.KM.26/OT.MPPT-97. Terletak di Jalan Rumah Sakit Haji No. 12 Medan, dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 25 orang dan tenaga honorer sebanyak 76 orang. Tenaga PNS dan Honor di Politeknik Pariwisata Medan memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat penting untuk membantu dan menunjang kegiatan operasional organisasi sesuai unit kerjanya masing-masing. Dengan tugas yang penting tersebut, maka seluruh PNS dan Honor di Politeknik Pariwisata Medan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, guna meningkatkan kinerja organisasi serta mewujudkan visi menjadi pusat unggulan pendidikan vokasional bidang pariwisata di ASEAN yang berkepribadian Indonesia Tahun 2019.

Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Ketidakpuasan

pegawai dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya, pegawai mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Dengan demikian, adanya lingkungan kerja, dan kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan kemampuan pegawai itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bias mempengaruhi kerjanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Kinerja

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi, namun apabila kinerja pegawai itu rendah tentu akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik akan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai cara telah dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya seperti melakukan pelatihan (diklat), memberikan remunerasi (pemberian imbalan kerja seperti gaji, honorarium, dan tunjangan) namun meski sudah melakukan cara tersebut masih saja terdapat kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal tersebut terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pengertian kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah "keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya". Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan, sehingga bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati (2009: 21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

c. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan setiap individu. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai dua makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Robins (2003:68) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Sedangkan menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin (2003:78) kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya (Wirawan 2013:698). Cepi Triatna (2015:110) berpendapat kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang

terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangkan pekerjaan itu atau tidak.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif atau dapat menyenangkan dari suatu jumlah penghargaan yang diterima pekerja dari berbagai aspek dari pekerjaannya.

3. METODE PELAKSANAAN

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Pariwisata Medan di Jalan Rumah Sakit Haji No. 12 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

b. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:35)

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesisnya agar terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya.

c. Populasi , Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam setiap penelitian ilmiah selalu dihadapkan pada masalah populasi dan sampel, karena populasi dan sampel

penelitian merupakan sumber data yang akan digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya. Dalam penelitian ini populasi dimaksud adalah pegawai Politeknik Pariwisata Medan Tahun 2018 yang terdiri dari pegawai negeri sipil 25 pegawai dan 76 pegawai tenaga honorer. Jadi total seluruh pegawai tenaga terdidik di Politeknik Negeri Medan berjumlah 101 pegawai.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Adapun

jumlah sampel dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan pegawai Politeknik Pariwisata Medan sebanyak 81 orang.

Analisis Data Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel

Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada.

Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan dijelaskan pada tabel 1. berikut ini. Ridwan (2012:89) menyatakan bahwa persentase jawaban responden untuk setiap butir pernyataan dalam kuisisioner penelitian dapat dikategorikan dengan menggunakan kriteria skor penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Skor Penelitian dan Persentase Jawaban Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Dalam Kuisisioner Penelitian

Skor Penilaian	Kategori
80-100	Sangat Baik
70-79	Baik
60-69	Cukup Baik
50-59	Tidak Baik
≤50	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Penelitian Oleh Ridwan (2012)

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	22,2	50	61,7	13	16	0	0	0	0
2	18	22,2	52	64,2	11	13,6	0	0	0	0
3	10	12,3	53	65,4	18	22,2	0	0	0	0
4	17	21	55	67,9	9	11,1	0	0	0	0
5	6	7,4	65	80,2	10	12,3	0	0	0	0
6	22	27,2	55	67,9	4	4,9	0	0	0	0
Nilai	91	112,3	330	407,3	65	80,1	0	0	0	0
Rata-rata		18,71		67,88		13,35		0		0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1. dan Tabel 2. bahwa responden yang menjawab sangat

setuju dan setuju 86,59%. Dari jumlah persentase lingkungan kerja berada pada

posisi yang sangat baik, untuk itu lingkungan kerja harus ditingkatkan lagi baik dari pimpinan ataupun sesama pegawai di Politeknik Pariwisata Medan.

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dijelaskan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja

Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	12,3	50	61,7	21	25,9	0	0	0	0
2	11	13,6	49	60,5	21	25,9	0	0	0	0
3	17	21	53	65,4	11	13,6	0	0	0	0
4	11	13,6	61	75,3	9	11,1	0	0	0	0
5	9	11,1	60	74,1	12	14,8	0	0	0	0
6	8	9,9	53	65,4	20	24,7	0	0	0	0
7	15	18,5	53	65,4	13	16	0	0	0	0
8	7	8,6	45	55,6	29	35,8	0	0	0	0
9	8	9,9	52	64,2	21	25,9	0	0	0	0
10	9	11,1	54	66,7	18	22,2	0	0	0	0
Jumlah	105	129,6	530	654,3	175	215,9	0	0	0	0
Rata-rata		12,96		65,43		21,59		0		0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 3 dan Tabel 1 bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju 78,39%. Dari jumlah persentase kepuasan kerja berada pada posisi yang baik, tetapi kepuasan kerja masih perlu dilakukan perbaikan lagi untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja di Politeknik Pariwisata Medan.

Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai dijelaskan pada tabel 4 berikut ini

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai

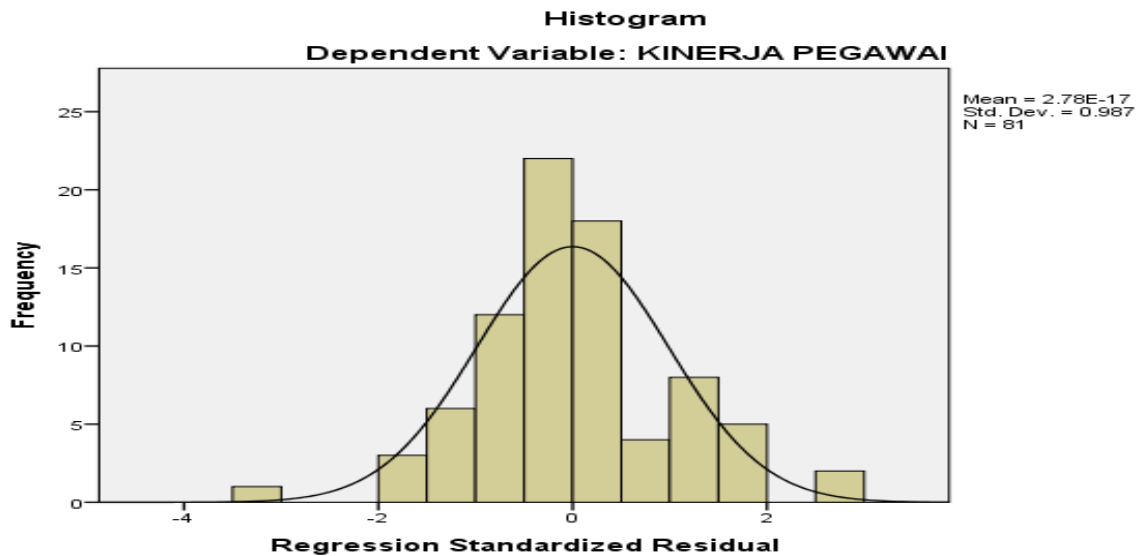
Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	9,9	49	60,5	24	29,6	0	0	0	0
2	8	9,9	46	56,8	27	33,3	0	0	0	0
3	3	3,7	55	67,9	23	28,4	0	0	0	0
4	10	12,3	50	61,7	21	25,9	0	0	0	0
5	11	13,6	44	54,3	26	32,1	0	0	0	0
6	9	11,1	51	63	21	25,9	0	0	0	0
7	13	16	58	71,6	10	12,3	0	0	0	0
8	6	7,4	59	72,8	16	19,8	0	0	0	0
9	9	11,1	57	70,4	15	18,5	0	0	0	0
10	11	13,6	53	65,4	17	21	0	0	0	0
Jumlah	88	108,6	522	644,4	200	246,8	0	0	0	0
Rata-rata		10,86		64,44		24,68		0		0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 4. bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju 75,3%. Dari jumlah persentase kinerja pegawai berada pada posisi yang baik, tetapi kinerja pegawai masi perlu ditingkatkan lagi sehingga kinerja pegawai lebih efektif dan efisien lagi dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, alumni dan masyarakat.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah titik menyebar di sekitra garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

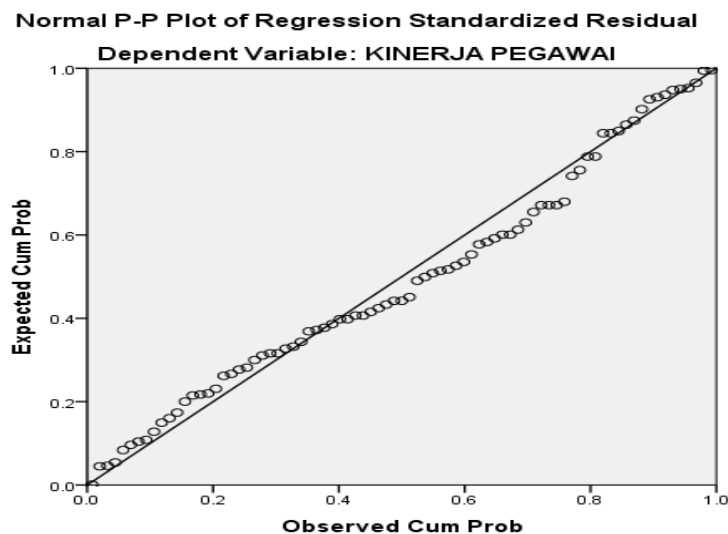


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 20.00 (2019)

Berdasarkan pada gambar 1. grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Selanjutnya gambar *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Pegujian Normalitas.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS Versi 20.00(2019)

Dari gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

5. SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 2,486 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,486 > 1,664$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,015 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja adalah 4,135 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,135 > 1,664$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
2. Hasil uji F (Uji Serempak) memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $35,025 > 2,72$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.
3. Hasil uji R Determinan (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,460 atau 46%, artinya variabel

penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Medan, sebesar 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel motivasi, kepemimpinan, iklim kerja, kemampuan personal, disiplin kerja dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Nugroho, (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Jogjakarta.
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Asari. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK N 1 Muara Bungo*. Skripsi. Jambi: Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi.
- Auzan Noor Khoir. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir (PSTA BATAN)* Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.

- Cepi, Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Fautisno Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penertit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gibson, James L., Ivancevich dan Donnelly. (2000). *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Kedua, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Irham Fahmi. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jones, Gareth R, (2004). *Organization Theory Design and Change: Text and Cases*, 4th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Khoiriyah, Lilik. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.,* (Surakarta, skripsi fakultas Ekonomi)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- _____, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Soekidjo. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. (2012). *“Belajar Praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS Cetakan Pertama”* Yogyakarta : Gava Media.
- Rodi Ahmad Ginanjar. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi

- Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft dan SPSS*, Yogyakarta. Andi
- Siagian, Sondang P. (1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1 pp.
- Subiyanto, Ibnu. (2000). *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi. Edisi 3*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Terry, R George. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada