

Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Dina¹, Andi Indriani Ibrahim^{2*}, Risnawati³, Faruq Lamusa⁴, Nur Risky⁵

¹Universitas Tadulako, dinaputrihusen@gmail.com

²Universitas Tadulako, andi.indriani.ibrahim@gmail.com*

³Universitas Tadulako, risnawati.palu@gmail.com

⁴Universitas Tadulako, Lamusafaruq@gmail.com

⁵Universitas Tadulako, nuriskislianty@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan maksud mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada bandar udara Morowali. Jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bidang AVSEC dan PKP-PK pada Bandar Udara Morowali yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Morowali. Selain itu secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bandar Udara Morowali dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Morowali.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at Morowali Airport. The sampling method in this study used the Nonprobability sampling type with purposive sampling technique. The sample used in this study were all employees in the AVSEC and PKP-PK fields at Morowali Airport totaling 35 people. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at Morowali Airport. In addition, partially the Work Motivation variable has a significant effect on employee performance at Morowali Airport and the Work Environment variable partially has a significant effect on employee performance at Morowali Airport.

Keywords : work motivation, work environment, employees performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam upaya pencapaian kinerja sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Hidayat & A. Anwar, 2024). Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi dapat diukur dengan kinerja (*performance*) yang dihasilkan dari para pegawai dalam organisasi tersebut, karena kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin dari keluaran yang di hasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapain tujuan organisasi. Menurut Affandi (2019) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai. Pegawai memiliki dorongan karena harapannya bahwa tindakan tertentu akan mengarah pada tingkat kinerja, yang pada gilirannya akan mengarah pada imbalan atau hasil yang diinginkan (Ibrahim *et al.*, 2024). Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang membuat seorang anggota organisasi bersedia mengerahkan kemampuan dirinya guna membentuk keahlian dan keterampilan, melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta memenuhi kewajibannya demi tercapainya tujuan organisasi (Simangunsong *et al.*, 2023). Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencerminkan keadaan fisik maupun psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi. Sebagaimana Mangkunegara (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena dengan adanya lingkungan yang memadai akan berpengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya *et al.*, 2021).

Bandar Udara Morowali merupakan Bandar Udara yang memiliki jadwal penerbangan yang cukup padat, kondisi ini mencerminkan bandar udara Morowali sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif sehingga segala aktifitas dalam bandar udara Morowali dapat memberikan pelayanan penerbangan yang berkualitas. Selain itu tentunya pihak bandara memerlukan perencanaan yang matang agar sektor transportasi udara dapat diselenggarakan secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dalam penerbangan. Salah satu unit yang berperan penting dalam mencapai keberhasilan tersebut adalah unit Aviation Security (AVSEC) dan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yang bertugas sebagai personil keamanan penerbangan. Keberhasilan tersebut tentunya harus diimbangi dengan adanya motivasi kerja yang baik dari pegawai yang berkerja di bandara. Begitu juga dengan lingkungan kerja adalah menjadi faktor kunci yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karena semakin nyaman lingkungan kerjanya maka kualitas kerja para pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad *et al.*, 2022).

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Kilvin & Siagian (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, ini melibatkan ketepatan waktu kualitas tinggi, serta kepatuhan terhadap semua aturan tertulis dan lisan. Selanjutnya menurut Nadiah & Asron (2022) disiplin merupakan dorongan yang berfungsi meningkatkan standar yang berlaku, sehingga pekerja mampu menyesuaikan diri dengan aturan, penilaian, serta nilai-nilai positif yang ada. Oleh karena itu, perilaku pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi yang secara alami melestarikan cita-cita kesopanan dan kepatuhan perlu bagi seseorang untuk melatih pengendalian diri dan disiplin. Menurut Sinambela

(2019) disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja tersebut penelitian ini menyimpulkan bahwa, disiplin kerja mengacu pada kepatuhan individu terhadap peraturan perusahaan dan norma yang terkait. Dengan pembagian tanggung jawab yang merata kepada seluruh tenaga kerja, tingkat kedisiplinan akan lebih terjaga, sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai dan kinerja semakin optimal. Sebagaimana Rarung *et al* (2021) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan atau organisasi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Lingkungan Kerja

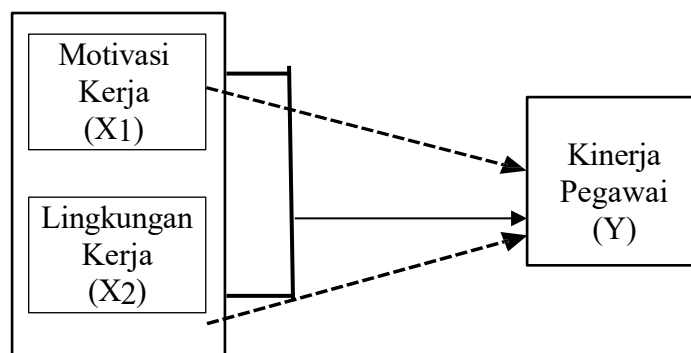
Menurut Handoko (2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Lebih lanjut Siregar *et al* (2021) menjelaskan komunikasi adalah adanya pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dengan mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang bisa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Sejalan dengan itu Nainggolan *et al* (2021) mengartikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih untuk mencapai kesamaan pemahaman. Proses ini melibatkan penggunaan simbol, tanda, maupun perilaku yang lazim dipakai agar pesan dapat dipahami dengan baik. Komunikasi yang efektif pada dasarnya merupakan interaksi sosial dalam menciptakan dan menafsirkan makna pesan secara jelas dan tepat melalui simbol-simbol tertentu sehingga mudah dimengerti oleh pihak lain. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif adalah proses yang memungkinkan seseorang memengaruhi pikiran dan perilaku orang lain. Lebih lanjut, komunikasi tidak hanya terbatas pada bentuk lisan dan tulisan, tetapi juga mencakup seluruh perilaku manusia. Dengan demikian, setiap tindakan atau sikap yang mampu memengaruhi pikiran, perasaan, maupun respons orang lain merupakan bagian dari kegiatan komunikatif. Komunikasi yang efektif memiliki potensi untuk mengubah sikap, mempererat hubungan sosial, serta mendorong terbentuknya tindakan positif. Namun sebaliknya menurut Suhendro *et al* (2022) ketidakefektifan dalam komunikasi menyebabkan penerima pesan sulit memahami maksud yang disampaikan, sehingga sering kali muncul kesalahpahaman hingga konflik antarpegawai. Kondisi ini dapat menghambat komunikasi berikutnya. Lebih dari sekadar pertukaran informasi, komunikasi berfungsi memperlancar interaksi kerja dan membawa keuntungan bagi kinerja tim jika dijalankan secara efektif. Hal ini menunjukkan komunikasi yang efektif sangat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2020), Secara etimologis, kinerja berasal dari istilah job performance atau actual performance, yaitu prestasi kerja yang sesungguhnya

dicapai individu. Kinerja sendiri adalah hasil kerja seorang pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Ibrahim *et al.* (2024) menjelaskan bahwa pegawai memiliki dorongan karena harapannya bahwa tindakan tertentu akan mengarah pada tingkat kinerja, yang pada gilirannya akan mengarah pada imbalan atau hasil yang diinginkan. Sehingga kinerja sering disebut sebagai kinerja mencerminkan hasil serta prestasi individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan menjadi bagian yang esensial bagi jalannya organisasi. Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Rivai (2019) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Lebih lanjut Noermijati *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian individu dan organisasi atas tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, keterampilan, keseriusan, dan waktu. Unsur kinerja pegawai secara umum mencakup kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim. Seorang pegawai yang baik akan memperlihatkan kinerja yang positif.

Penelitian ini membangun kerangka pemikiran untuk mempermudah menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bandar udara Morowali, sebagai berikut :



Keterangan:

- - - - -> : Hubungan Parsial
- > : Hubungan Simultan

Gambar : Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 Windows. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bertugas pada unit *Aviation Security (AVSEC)* dan *Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)* yang berjumlah 35 orang. AVSEC dan PKP-PK dijadikan sebagai responden karena kedua unit tersebut seringkali dihadapkan pada tugas yang cukup berat dan bagian yang terpenting dalam Bandar Udara Morowali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019).

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Person Correlation	R- tabel	Status	
Motivasi Kerja (X1)	Balas Jasa	X1.1	.653	0,325	Valid	
		X1.2	.576	0,325	Valid	
	Kondisi Kerja	X1.3	.564	0,325	Valid	
		X1.4	.765	0,325	Valid	
	Fasilitas Kerja	X1.5	.618	0,325	Valid	
		X1.6	.640	0,325	Valid	
	Prestasi Kerja	X1.7	.833	0,325	Valid	
		X1.8	.622	0,325	Valid	
		Pengakuan dari Atasan	X1.9	.716	0,325	Valid
			X1.10	.618	0,325	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	X1.11	.484	0,325	Valid	
		X1.12	.720	0,325	Valid	
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan	X2.1	.782	0,325	Valid	
		X2.2	.673	0,325	Valid	
	Warna	X2.3	.710	0,325	Valid	
		X2.4	.594	0,325	Valid	
	Udara	X2.5	.586	0,325	Valid	
		X2.6	.779	0,325	Valid	
	Suara	X2.7	.796	0,325	Valid	
		X2.8	.646	0,325	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	Y.1	.571	0,325	Valid	
		Y.2	.723	0,325	Valid	
	Kualitas	Y.3	.617	0,325	Valid	
		Y.4	.546	0,325	Valid	
	Efisiensi	Y.5	.724	0,325	Valid	
		Y.6	.704	0,325	Valid	
	Disiplin	Y.7	.580	0,325	Valid	
		Y.8	.649	0,325	Valid	
	Inisiatif	Y.9	.687	0,325	Valid	
		Y.10	.633	0,325	Valid	
	Ketelitian	Y.11	.381	0,325	Valid	
		Y.12	.537	0,325	Valid	
	Kepemimpinan	Y.13	.561	0,325	Valid	
		Y.14	.407	0,325	Valid	
	Kejujuran	Y.15	.549	0,325	Valid	
		Y.16	.510	0,325	Valid	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan semuanya memiliki nilai valid. Bukti ini secara empiris terdiri dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer program statistik SPSS for windows release 25 melalui nilai corrected item total correlation atau Pearson Correlation (r-hitung) dari keseluruhan indikator dimana nilainya lebih besar 0,325 ($r \geq 0,3$) dan tidak bertanda negatif terhadap nilai r-tabel product moment ditingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05\%$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimana mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dikatakan konsisten. Menurut Septutyningasih dan Setyaningrum (2019:168) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,906	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,899	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas, 2024

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Morowali. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja berakar pada dorongan internal seseorang, yang menimbulkan semangat dan keinginan, serta berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menjaga konsistensi perilaku demi tercapainya tujuan yang selaras dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Bandar Udara Kabupaten Morowali memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja yaitu dengan adanya pengakuan dari atasan atas hasil kerja pegawai, kondisi ini berdampak tidak terbatas pada terjalinnya hubungan positif antara manajemen dan staf, tetapi juga secara signifikan meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, serta loyalitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Bentuk apresiasi yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada pegawai dapat menjadi kunci dalam meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui atas capaian kerjanya, maka pegawai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Para pegawai merasa memiliki tujuan yang jelas dalam organisasi dan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana pegawai merasa termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja juga dapat melalui balas jasa dari organisasi kepada pegawai yang telah memberikan kualitas kinerja yang baik dan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Melalui pemberian bonus atas tambahan tugas yang mereka kerjakan dan pegawai dengan kinerja yang baik mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi

terhadap peningkatan kinerja pegawai, artinya bahwa selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga sangatlah penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, karena kondisi kerja yang baik mampu mendukung pelaksanaan tugas, menumbuhkan semangat, serta memperbaiki kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mempererat hubungan antarindividu dalam organisasi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendorong pegawai bekerja secara produktif. Lingkungan kerja yang baik juga memberikan kepuasan bagi pegawai, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja optimal. Temuan dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bandar udara Kabupaten Morowali. Kondisi ini dapat dilihat pada tanggapan responden pada dimensi tertinggi yaitu udara. Dimana pegawai sangat memperhatikan suhu udara di tempat mereka bekerja karena udara yang kita hirup sangatlah penting karena dapat berpengaruh pada kesehatan pegawai. Namun berdasarkan hasil penelitian suhu udara di Bandar Udara kabupaten Morowali sangat baik. Dengan ruangan ber-AC dapat membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja, diketahui Bandar udara merupakan pekerjaan untuk melayani masyarakat yang akan melakukan perjalanan sehingga suhu udara harus lebih maksimal agar pegawai mampu melaksanakan tugas dengan efektif. Beberapa penelitian terdahulu sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Indriyani & Kusuma (2022), Sularmi *et al.* (2022) Firmansyah & Pasaribu (2023), Asmarani & Marlindawaty (2024).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Morowali. Motivasi kerja pegawai pada Bandar Udara Morowali adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien dalam menghadapi pekerjaan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian responden pada variabel motivasi kerja menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi motivasi kerja dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi dengan nilai *mean* tertinggi adalah dimensi pengakuan dari atasan. Artinya pimpinan Bandar Udara Kabupaten Morowali telah sangat baik dalam memberikan motivasi dengan mengapresiasi bawahan, dan sangat memperhatikan pegawai serta menilai produktivitas kinerja dari pegawai Bandar Udara Kabupaten Morowali. Penghargaan dan pengakuan dapat membuat pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka dan menghubungkan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi. Bentuk pengakuan dan perhatian dari atasan tidak selalu harus mengeluarkan biaya bagi organisasi. Menyapa pegawai setiap pagi atau ketika tidak sengaja berpapasan karena hal ini dapat membuat pegawai merasa dianggap dan dihargai keberadaannya. Ketika pegawai mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang baik, mereka merasa dihargai dan diapresiasi oleh atasan, sehingga mendorong tingkat usaha dan motivasi yang lebih tinggi. Balas jasa juga mendapatkan nilai *mean* yang tinggi dengan predikat baik. Artinya bahwa perilaku atas dengan memperhatikan pegawainya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerjanya. Pegawai yang mendapatkan bonus tambahan sebagai bentuk apresiasi atasan kepada pegawai menjadikan pegawai semangat dalam melaksanakan tugas. Mempromosikan pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi juga mempengaruhi kinerja

pegawai. Promosi jabatan menjadi dambaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, karena tidak hanya mencerminkan penghargaan atas pencapaian kinerja, tetapi juga merupakan pengakuan terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk menempati jabatan lebih tinggi dalam organisasi. Selain pengakuan dari atasan, prestasi dan balas jasa, pekerjaan itu sendiri juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya rasa tanggungjawab membuat pegawai mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi dengan bekerja sebaik-baiknya. Pekerjaan yang dianggap dapat memberikan kesempatan untuk menunjang karir pegawai maka akan mempengaruhi pegawai untuk memberikan kontribusi yang bernilai, penting dan berharga. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti yang signifikan, ia akan menjalankannya dengan serius dan bersungguh-sungguh.

Tanggapan responden terkait motivasi kerja dalam hal ini dimensi dapat bertanggungjawab atas pekerjaan itu sendiri mendapatkan nilai *mean* yang rendah. Artinya bahwa tanggungjawab seorang pegawai sudah baik, akan tetapi untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi maka pegawai harus lebih memaksimalkan kinerjanya dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Olehnya itu dari pernyataan berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Kabupaten Morowali. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sianto *et al.* (2024), Mutiara & Ade Candra (2024), Tarima *et al.* (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial signifikan dan berpengaruh positif pada kinerja pegawai pada Bandar Udara Morowali. Artinya, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka baik pula kinerja pegawai pada Bandar Udara Morowali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi udara merupakan dimensi dengan nilai *mean* tertinggi pada lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan suhu udara diruangan tempat kerja. Lingkungan kerja yang ideal dipengaruhi oleh suhu ruangan, karena kenyamanan suhu sangat penting untuk menjaga produktivitas pegawai. Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mengganggu konsentrasi, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja. Berdasarkan tanggapan responden mengungkapkan bahwa suhu ruangan tempat kerja di Bandar Udara sangat baik dan nyaman, ruangan kantor sudah mengguankan AC sehingga hal ini menjadikan pegawai merasa nyaman di ruangan dan dapat bekerja dengan lebih efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab, termasuk sarana pendukung seperti pendingin ruangan (AC), pencahayaan, dan fasilitas sejenisnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwasanya pencahayaan pada kantor Bandar Udara Kabupaten Morowali sudah baik. Pencahayaan juga merupakan unsur penting di ruangan kerja karena dapat berpengaruh pada kualitas kerja pegawai. Pencahayaan yang buruk ditempat kerja akan mengakibatkan mata lelah, kelelahan kerja, sakit kepala, menjadi kurang fokus, dan bisa mengakibatkan kecelakaan kerja. Namun disisi lain pencahayaan yang berlebih juga dapat berpengaruh pada kesehatan pegawai seperti silau, sakit kepala dan stres. Pencahayaan yang baik ditempat kerja dapat brdampak baik pada peningkatan produktifitas, efisiensi kerja dan pengurangan

kesalahan kerja karena dapat bekerja dengan fokus dan lebih tenang. Inilah yang membuat pencahayaan yang baik ditempat kerja sangat penting diperhatikan oleh manajemen. Hal ini diperkuat oleh Sedarmayanti (2018) yang mengatakan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pencahayaan, dengan pencahayaan yang cukup membuat kondisi kerja yang lebih menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kualitas produktivitas. Lingkungan ini mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis dalam suatu instansi atau perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Bandar Udara Kabupaten Morowali selain dipengaruhi oleh suhu udara dan pencahayaan, suara atau kebisingan, warna juga berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan warna dinding pada Bandar Udara Morowali mendapatkan nilai *mean* yang rendah. Artinya bahwa penggunaan warna dinding sudah baik, akan tetapi perlu memilih pewarnaan ruangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersemangat, sehingga para pegawai merasa lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas selama jam kerja. pemaduan warna yang cerah. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai lebih semangat dalam bekerja. Pasha *et al.* (2024) membuktikan bahwa adanya

lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan semangat kepada para pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat yang dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun pegawai.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deskiawati *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Kabupaten Morowali

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Asmarani, H., & Marlindawaty. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aerofood Acs Balikpapan Di

Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(3).

Deskiawati, D., Saharuddin, S., & Khaddapi, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 673. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31443>

Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. D. (2023). Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari*, 10(2), 44–47.

Handoko. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.

Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

Ibrahim, A. I., Setiawan, M., Noermijati, & Rahayu, M. (2024). Hr Innovation in Mediating Entrepreneurial Motivation in Improving the Competitive Ability of Palu Fried Onions Msmes. *Business, Management and Economics Engineering*, 22(1), 77–95. <https://doi.org/10.3846/bmee.2024.19933>

Indriyani, N., & Kusuma, M. N. P. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 2(2), 170. <https://doi.org/10.36841/consilium.v2i2.2141>

Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>

Mangkunegara. (2020). , *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya*.

Mutiara, S., & Ade Candra. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Bandar Lampung. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(3). <http://eprints.upnyk.ac.id/16548/>

Nadiah, A. S., & Asron, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam. *Ejournal.Upbatam.Ac.Id*.

Nainggolan, Triapnita, N., Ardian, D. P. Y., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. In *Yayasan Kita Menulis* (Issue April).

Pasha, M. K., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 5(12), 5347–5362.

- Rarung, N. E. A., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulut. *Productivity*, 2(3), 198–202.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saliano, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan* *Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(2).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifuddin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Tekhnik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>.
- Sularmi, L., Ahidin, U., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT Bina Agramulya di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/23907>.
- Tarima, A. L., Bandhaso, M. L., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal MANEKSI*, 14(1). <https://doi.org/10.31933/ejpp.v1i1.229>.