

A Work Environment and Work Motivation and Their Influence on Employee Performance in Airline Companies

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja atas Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Penerbangan

Fanny Rizky Saputra¹, Rissa Hanny^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*E-mail: dosen01032@unpam.ac.id

Abstract

The large number of airlines operating in Indonesia directly creates quite tight competition. Despite pressure from rising fuel prices, the national aviation industry continues to experience rapid growth. The purpose of this study is to examine and empirically prove the Work Environment and Work Motivation and their influence on the performance of employees performance in airline companies. The design of this study includes a comprehensive plan for data collection in empirical research, survey methods, and quantitative analysis approaches. The population of this study is company employees with samples obtained by determining certain sampling techniques. Data processing uses multiple linear regression techniques to prove the hypothesis. The results of the study indicate that only Work Motivation has a significant effect on the Performance of Employees Performance in Airline Companies, while the Work Environment does not have a significant effect. Based on simultaneous testing, the results of the study show that the Work Environment and Work Motivation and their influence on the Employees Performance produce significance in airline companies.

Keywords: Work Motivation, Company Employee Performance

Abstrak

Banyaknya jumlah maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia secara langsung menimbulkan persaingan yang cukup ketat. Meskipun mengalami tekanan akibat kenaikan harga bahan bakar, industri penerbangan nasional tetap mengalami pertumbuhan yang pesat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan secara empiris Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan penerbangan. Desain penelitian ini meliputi rencana komprehensif pengumpulan data dalam penelitian empiris, metode survei, dan pendekatan analisis kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan sampel yang diperoleh dengan menentukan teknik pengambilan sampel tertentu. Pengolahan data menggunakan teknik regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya Motivasi Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbangan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan signifikansi pada perusahaan penerbangan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Perusahaan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa penerbangan di Indonesia, khususnya untuk penerbangan komersial berjadwal semakin marak, sejak dikeluarkannya deregulasi yang mengatur transportasi udara pada tahun 1999 yaitu serangkaian paket deregulasi, yang salah satunya adalah keputusan Menteri Perhubungan Nomor 81 Tahun 2004 tentang pendirian Perusahaan penerbangan di Indonesia (Kuntjoroadi & Safitri, 2009, hal. 45). Perkembangannya yang lebih lanjut hingga tahun 2023, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi sebagaimana dikutip dari ANTARA News, menyatakan bahwa masuknya maskapai asing, akan membuat peta persaingan industri penerbangan menjadi lebih kompetitif sehingga mendorong agar maskapai asing masuk dan beroperasi di wilayah penerbangan Indonesia (Putra, 2024).

Banyaknya jumlah maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia secara langsung menciptakan persaingan yang cukup ketat. Walaupun menghadapi tekanan dengan meningkatnya harga bahan bakar, industri penerbangan nasional tetap mengalami pertumbuhan yang pesat. Untuk mengantisipasi peningkatan pertumbuhan industri penerbangan saat ini, Wahyu Satrio Utomo dalam sosialisasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan menyatakan bahwa perlu adanya penyediaan dan pengembangan SDM di bidang transportasi udara (Kemenhub RI, 2020). Berdasarkan wawancara dan hasil penelitian di salah satu perusahaan pada industri penerbangan beberapa orang karyawan menyatakan bahwa suasana kerja ditemukan berdampak pada beban kerja yang berlebih secara psikologis akan mengakibatkan stres. Tekanan yang ada pada lingkungan kerja ini akan

menghambat capaian kinerja dan menghilangkan peluang untuk promosi bagi karyawan tersebut (Abidin, Sarwani, & Rusilowati, 2015). Dalam studi empiris pada PT Gapura Angkasa cabang Bali menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan (Muslimin, 2021). Sementara pada studi di unit *Airport Operation Center* (AOC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta, faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang pengaruhnya tertinggi dibandingkan dengan motivasi kerja ketika diuji pengaruhnya terhadap kinerja (Fajriati & Noviyanty Z., 2024).

Berdasarkan permasalahan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu dengan subjek penelitian industri/maskapai penerbangan di atas, maka dilakukan replikasi pada penelitian ini dan merumuskan beberapa masalah yang diidentifikasi yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja atas kinerja karyawan perusahaan penerbangan? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi atas kinerja karyawan perusahaan penerbangan? dan (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja atas kinerja karyawan perusahaan penerbangan?. Dengan demikian, tujuan penelitian mengkaji dan membuktikan secara empiris lingkungan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya pada kinerja karyawan perusahaan penerbangan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan penerbangan yang menjadi subjek penelitian dan dapat membantu dalam pengambilan keputusannya atas penerapan kebijakan manajemen sumberdaya manusia secara umum dan spesifik, kemudian diharapkan atas standar kinerja karyawan dapat dipertahankan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan penerbangan lainnya dalam jangka waktu panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

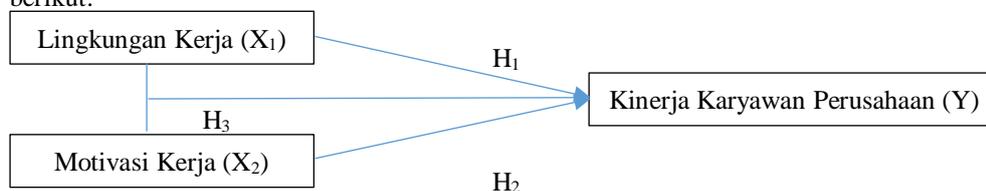
Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019, hal. 10). Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan (Pratama, 2022, hal. 5).

Menurut Sondang P. Siagian (2019, hal. 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hasibuan, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif.

Menurut David McClland, bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Hasibuan, 2019, hal. 162). Sedangkan menurut Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Kaswan (Kaswan, 2017, hal. 154), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan diarahkan dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Menurut *Organizational Behavior v1.1*, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dapat dilakukan penilaian atas proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya (Siagian, 2019, hal. 168). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut *Advisory Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) bahwa pencatatan penilaian rutin dilakukan atas potensi dan kebutuhan kinerja serta pengembangan karyawan. Penilaian ini memberikan kesempatan untuk pandangan secara keseluruhan mengenai beban dan volum kerja serta content untuk mengevaluasi kembali capaian selama periode pelaporan (Ishkak, 2022)

Dalam menentukan rumusan kerangka penelitian, dibutuhkan suatu model riset yang diusulkan. Model itu sendiri merupakan konstruksi atas struktur, kuantifikasi, isi maupun makna dengan batasan tertentu (Husain, 2019). Model konsep pada penelitian kinerja karyawan perusahaan dan hipotesis alternatifnya dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Usulan Model Penelitian

- H₁: Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan
- H₂: Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan
- H₃: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja atas pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

METODE

Metodologi penelitian adalah panduan yang berkaitan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data dalam konteks pencapaian tujuan penelitian. Desain penelitian mencakup rencana komprehensif untuk pengumpulan data dalam penelitian empiris (Bhattacharjee, 2019, hal. 37). Moleong (Moleong, 2019, hal. 127) menjelaskan bahwa “dalam memilih suatu lokasi penelitian diarahkan oleh suatu teori secara empiris yang kemudian dirumuskan ke dalam bentuk data yang bersifat sementara. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bekerja dan berlokasi di Jl. Hangar IV, Bandara Pondok Cabe, Tangerang Selatan – Banten. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari pengajuan surat ijin penelitian, observasi dan pengumpulan data, merancang model empiris penelitian, yang kemudian dilakukan atas pengolahan data serta menginterpretasikan hasilnya.

Populasi penelitian harus menjelaskan identitas subjek penelitian (misalnya, manajer atau pejabat serikat pekerja) dan alasan memilih populasi ini dalam penelitian yang diusulkan (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019, hal. 40). Populasi yang dimaksud ialah karyawan perusahaan yang aktif bekerja berjumlah 260 orang. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 dalam analisis multivariat. Setelah menentukan jumlah sampel, maka selanjutnya yang dilakukan adalah menentukan teknik samplingnya.

Data primer digunakan pada penelitian ini menggunakan perangkat atau *tools* kuesioner, studi kepustakaan dan pencarian sumber internet sebagai data sekunder. Skala pengukuran menggunakan kategori Likert dengan 5 (lima) skor rentang jawaban dari rentang alternatif jawaban dalam opsi '1' yaitu STS (kategori Sangat tidak Setuju) hingga opsi '5' SS (kategori Sangat Setuju) yang dioperasionalkan dengan 15 indikator pada variabel X₁ (Lingkungan Kerja), 15 indikator pada variabel X₂ (Motivasi Kerja), dan 15 indikator pada variabel Y (Kinerja Karyawan Perusahaan).

Metode analisis menggunakan teknik multivariat, yaitu analisis yang berhubungan dengan cara yang dipergunakan dalam pengolahan data dengan menggunakan statistik dalam upaya mencapai tujuan dari suatu penelitian yang menggunakan pendekatan inferensial (Santosa, 2019, p. 3). Analisis data ini mempergunakan teknik regresi berganda melalui persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Teknik analisis ini ditempuh pada pengujian uji hipotesisnya melalui uji koefisien determinasi (R²), uji signifikansi parameter individual (uji t), dan uji simultan (F). Pengujian ini tentunya mensyaratkan pada pengujian sebelumnya yaitu menilai keabsahan data (validitas) dan kehandalan instrumen (reliabilitas). Pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi SPSS *ver26*.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang diperoleh dari keluaran (output) SPSS *printed output* untuk melihat validitas data dan reliabilitas instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan Perusahaan (Y) dapat dirangkum pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rangkuman Nilai r dan *Cronbach's Alpha*

Variabel Penelitian	R-Hitung	Hasil Uji	Nilai Alpha (α)	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X ₁)	Indikator.1 = 0,610 Indikator.2 = 0,739 Indikator.3 = 0,640 Indikator.4 = 0,713 Indikator.5 = 0,567 Indikator.6 = 0,598 Indikator.7 = 0,584 Indikator.8 = 0,693 Indikator.9 = 0,679 Indikator.10 = 0,654 Indikator.11 = 0,643 Indikator.12 = 0,522 Indikator.13 = 0,585 Indikator.14 = 0,465 Indikator.15 = 0,458	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,906	> 0,7, reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	Indikator.1 = 0,610 Indikator.2 = 0,739 Indikator.3 = 0,640 Indikator.4 = 0,713 Indikator.5 = 0,567 Indikator.6 = 0,598 Indikator.7 = 0,584 Indikator.8 = 0,693 Indikator.9 = 0,679 Indikator.10 = 0,654 Indikator.11 = 0,643	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,899	> 0,7, reliabel

Variabel Penelitian	R-Hitung	Hasil Uji	Nilai Alpha (α)	Hasil Uji
	Indikator.12 = 0,522 Indikator.13 = 0,585 Indikator.14 = 0,465 Indikator.15 = 0,458	valid valid valid valid		
Kinerja Karyawan Perusahaan (Y)	Indikator.1 = 0,557 Indikator.2 = 0,743 Indikator.3 = 0,365 Indikator.4 = 0,678 Indikator.5 = 0,666 Indikator.6 = 0,580 Indikator.7 = 0,641 Indikator.8 = 0,689 Indikator.9 = 0,586 Indikator.10 = 0,705 Indikator.11 = 0,503 Indikator.12 = 0,313 Indikator.13 = 0,710 Indikator.14 = 0,703 Indikator.15 = 0,517	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,899	> 0,7, reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil uji validitas di atas menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dari 15 (lima belas) indikator, keseluruhan item tersebut menghasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, artinya dinyatakan sah atau valid. Variabel Motivasi Kerja (X_2) dari 15 (lima belas) indikator, keseluruhan item tersebut juga menghasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, artinya dinyatakan sah atau valid. Kinerja Karyawan Perusahaan (X_3) yang dikonstruksi menggunakan 15 (lima belas) item pernyataan, keseluruhan item tersebut juga menghasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, artinya dinyatakan sah atau valid. Setelah dilakukan uji validitas data, maka dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas instrumen melalui uji *cronbach's alpha* dengan ketentuan apabila konstruk memiliki menghasilkan skor yang lebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dikonstruksikan memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen yang baik dalam mengukur konstruk (Sani, Abdul Rahman, Subiyakto, & Wiliani, 2019). Ketiga instrumen masing-masing sebesar 0,906 (X_1 – Lingkungan Kerja), 0,899 dan 0,899 (untuk X_2 – Motivasi Kerja dan Y – Kinerja Karyawan Perusahaan) telah memenuhi asumsi realibilitas dalam mengkonstruksi instrumen penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil penelitian yang diperoleh dari keluaran (output) SPSS *printed output* untuk melihat pengaruhnya pada Kinerja Karyawan Perusahaan (Y) atas variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) baik secara parsial dan simultan dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Statistik

Variabel (Arah Pengaruh)	Koefisien β	sig.	Kesimpulan
<i>Constant</i>	19,198	0,000	
H ₁ : Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan Perusahaan	0,015	0,873	Ha ditolak
H ₂ : Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan Perusahaan	0,709	0,000	Ha diterima
H ₃ : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan Perusahaan	-	0,000	Ha diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Rangkuman hasil uji hipotesis statistik pada penelitian ini (Tabel 2) menghasilkan persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 19,198 + 0,015X_1 + 0,709X_2 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian	Skor Perolehan	Kesimpulan
R-Square	0,664	Kontribusi Pengaruh Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,664, artinya 66,4 persen atas besarnya kontribusi variabel Kinerja Karyawan Perusahaan yang tinggi dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 34,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model regresi pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara statistik atas Lingkungan Kerja (X_1) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan penerbangan pada penelitian ini, diperoleh hasil olahdata bahwa tidak berpengaruh secara signifikan pada pengujian parameter secara individual memperlihatkan probabilitas signifikansi lebih dari 0,05. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Muslimin (2021) pada 80 karyawannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan juga hasil penelitian (Fajriati & Noviyanty Z., 2024) yang mengkonfirmasi signifikansi faktor lingkungan kerja terhadap 41 orang yang dijadikan sampel dari kinerja karyawannya. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja tidak serta merta memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan perusahaan, karyawan akan mengharapkan adanya rasa aman dan nyaman sehingga dapat betah dan melakukan kerja/penugasannya dan mencapai efektivitas kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian secara statistik atas Motivasi Kerja (X_2) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan penerbangan pada penelitian ini, diperoleh hasil olahdata bahwa berpengaruh secara signifikan pada pengujian parameter secara individual memperlihatkan probabilitas signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian Abidin, dkk. (2015) pada 124 karyawannya; penelitian Muslimin (2021) pada 80 karyawannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan juga hasil penelitian (Fajriati & Noviyanty Z., 2024) yang mengkonfirmasi signifikansi faktor motivasi kerja terhadap 41 orang yang dijadikan sampel dari kinerja karyawannya. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor faktor motivasi kerja menjadi penting dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan perusahaan. Motivasi kerja yang menjadi dorongan yang timbul harus dikelola sedemikian rupa sehingga motivasi karyawan ini menjadi semakin baik dan meningkat baik dari dalam maupun luar diri karena mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Hasil pengujian secara statistik atas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan penerbangan secara simultan pada penelitian ini, diperoleh hasil olahdata bahwa berpengaruh secara signifikan pada pengujian parameter secara simultan memperlihatkan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Abidin, dkk. (2015) dan Fajriati, dkk. (2024) yang mengkonfirmasi signifikansi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor baik lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan perusahaan sebesar 66,4 persen besaran kontribusinya.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian yang ditujukan untuk mengkaji Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan perusahaan penerbangan membuktikan dimana terdapat hanya Motivasi Kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawannya, sementara Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan menghasilkan signifikansi Kinerja Karyawan menghasilkan signifikansi pada perusahaan penerbangan.

Saran

Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut serta data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.

Atas kelemahan ini perusahaan dan penelitian peneliti selanjutnya dapat memperhatikan karyawannya untuk bisa menjaga kondisi lingkungan kerja seperti situasi kerja karyawan yang baik agar kinerja karyawan bisa mencapai potensi penuh. Kemudian, motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pihak perusahaan bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para karyawan dalam, seperti ruangan kerja yang nyaman dan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan agar membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan dan juga mempertahankan motivasi kerja yang pengaruhnya kuat terbentuk dalam menghasilkan kinerja karyawan. Oleh karena masih terdapat 34,6 persen faktor yang berasal dari luar model yang diteliti, penambahan variabel lainnya akan sangat membuka peluang bagi peneliti mendatang untuk melibatkannya selain dari faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Sarwani, & Rusilowati, U. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indopelita Aircraft Services. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 1-20. doi:[10.32493/Inovasi.v2i1.p%25p.319](https://doi.org/10.32493/Inovasi.v2i1.p%25p.319)
- Bhattacharjee, A. (2019). *Social Science Research: Principles, Methods and Practices* (Revised Ed.). Australia: University of Southern Queensland.
- Fajriati, J. D., & Noviyanty Z., R. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Airport Operation Center (AOC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(3), 1-11. doi:[10.47134/pjase.v1i3.2915](https://doi.org/10.47134/pjase.v1i3.2915)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Statistik SPSS 26* (10th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi., Cetakan 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Ishkak, I. (2022). Peran Charismatics Leadership Atas Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Tetap. *Excellent*, 9(2), 145-155. doi:[10.36587/exc.v9i2.1360](https://doi.org/10.36587/exc.v9i2.1360)
- Kaswan. (2017). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Kemhub RI. (2020, Juni 3). *Perkembangan Industri Penerbangan perlu Diikuti Pengembangan SDM*. (Biro Komunikasi dan Informasi Publik) Retrieved September 2024
- Kuntjoroadi, W., & Safitri, N. (2009). Analisis Strategi Bersaing dalam Persaingan Usaha Penerbangan Komersial. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), 45-52.
- Moleong, L. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslimin, N. U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.
- Organizational Behavior v.1.1. (n.d.). *Chapter 5: Theories of Motivation*. Retrieved from https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Putra, D. A. (2024, Mei 17). *Peta Persaingan Bisnis Penerbangan bila Maskapai Asing Masuk RI*. (ANTARA) Retrieved September 2024, from <https://tirto.id/peta-persaingan-bisnis-penerbangan-bila-maskapai-asing-masuk-ri-gYHg>
- Sani, A., Abdul Rahman, T. K., Subiyakto, A., & Wiliani, N. (2019). Combining Statistical and Interpretative Analyses for Testing Readiness and IT Adoption Questionnaire. *Proceedings of the 1st Seminar and Workshop on Research Design, for Education, Social Science, Arts, and Humanities*. Surakarta: European Alliance for Innovation. doi:[10.4108/eai.27-4-2019.2286808](https://doi.org/10.4108/eai.27-4-2019.2286808)
- Santosa, A. D. (2019). *Analisis Multivariat (Cetakan Ketiga)*. Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th Ed.). England: Pearson Education Limited.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 27). (1st Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.