

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA
LAGALIGO BUA**

Deskiawati^{1*}, Saharuddin², Muammar Khaddapi³
Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo, Indonesia
deskiawati0212@gmail.com^{1*}, jafarsaharuddin157@gmail.com²,
muammarkhaddapi@umpalopo.ac.id³

Manuskrip: Februari -2023; Ditinjau: Februari -2022; Diterima: Februari-2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data. Sampel yang diambil 47 pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua dari 90 populasi pegawai yang terdapat di Bandar Udara Lagaligo Bua. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,011 lebih kecil dari pada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (2.667) > t tabel (2.017). Terdapat pengaruh positif Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05(α) atau dengan kata lain t hitung (8.226) > t tabel (2.017). Terdapat pengaruh negatif variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,008 atau lebih kecil dari pada 0,05(α) atau dengan kata lain $-t$ hitung (-2.787) > t tabel (-2.017). Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada 0.05 (α) atau dengan kata lain F hitung (42.692) > F tabel (2,82).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, individual characteristics, and work motivation on employee performance at Lagaligo Bua Airport. This type of research is quantitative using data analysis methods. Samples were taken by 47 employees of Lagaligo Bua Airport from 90 population of employees at Lagaligo Bua Airport. The results of this study prove that there is a positive influence of the work environment on employee performance at Lagaligo Bua Airport. This is evidenced by the significance value

(sig.) of the Work Environment variable (X1) of 0.011 which is smaller than 0.05 (α) or in other words t count (2.667) > t table (2.017). There is a positive influence of Individual Characteristics on Employee Performance at Lagaligo Bua Airport. This is evidenced by the significance value (sig.) of the Individual Characteristics variable (X2) of 0.000 which is less than 0.05(α) or in other words t count (8.226) > t table (2.017). There is a negative effect of the Work Motivation variable on Employee Performance at Lagaligo Bua Airport. This can be proven by the significance value (sig.) of the Work Motivation variable (X3) of 0.008 or less than 0.05(α) or in other words $-t$ count (-2.787) > t table (-2.017). There is a positive influence of the variables Work Environment, Individual Characteristics, and Work Motivation on the Performance of Lagaligo Bua Airport Employees. This is evidenced by the significant value (sig.) of the Work Environment, Individual Characteristics, and Work Motivation variables of 0.000 or less than 0.05 (α) or in other words F count (42,692) > F table (2.82).

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Work Motivation, and Performance

I. PENDAHULUAN

Pembangunan Kedewasaan Nasional Hal ini dibarengi dengan perkembangan industri yang pesat dan mandiri dalam rangka pencapaian industrialisasi yang bercirikan mekanisme elektrifikasi Modernisasi. Karena kebutuhan mobilitas yang tinggi, maka diperlukan jenis transportasi, penyedia transportasi dan fasilitas yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan manusia saat ini. Mengingat banyaknya jumlah pesawat yang digunakan, perhatian juga harus diberikan kepada bandar udara sebagai fasilitas penerbangan lalat dan fasilitas pendukung lainnya. Dalam pencapaian tujuan bisnis dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan. Selain itu, diduga keadaan lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen. Lingkungan kerja yang mendukung akan berpengaruh baik terhadap kelangsungan kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan berpengaruh negatif terhadap kelangsungan kerja karyawan (Abadylla, 2015). Selain lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai terdapat pula karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik unik setiap pegawai jika mereka ingin meningkatkan pelayanan. Hal ini karena setiap pegawai adalah unik.kontribusi kinerja pegawai terhadap perusahaan berbeda-beda tergantung pada karakteristik individu.

Astri Nadira (2015) mempelajari pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Muksin Alatas (2008) pengaruh penelitian karakteristik individu tentang fungsi karyawan PT. Bank Tabungan negara (PERSERO), dan hasilnya karakteristik individu secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan terhadap keberfungsian karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/ mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Abadylla, 2015). Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Usman (2007). Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo Bua?, apakah karakteristik individu

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua?, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua?, dan apakah lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua?. Guna bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua, pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua, pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua, dan pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bandar udara lagaligo bua.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah satu tempat dimana terdapat beberapa kelompok dimana terdapat berbagai struktur pendukung untuk mencapai tujuan bisnis yang sejalan dengan visi dan misi bisnis (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Sedangkan menurut (Arifudin & Rusmana, 2020) Lingkungan kerja sangat mendukung terciptanya proses tersebut suatu aktivitas kerja, dengan lingkungan kerja yang baik atau terciptanya kondisi kerja yang baik, hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) yaitu, sebagai berikut : 1) Penerangan cahaya; 2) Temperature ditempat kerja; 3) Keamanan ditempat kerja; 4) Kebersihan.

2. Karakteristik Individu

Sifat individu adalah sifat, sikap, tingkah laku, minat, dan keterampilan yang menentukan dan mempengaruhi tingkah laku Individu membuat keputusan di lingkungan kerja. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki berbagai karakteristik individu yang berbeda satu sama lain. Perbedaan karakteristik individu tersebut mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi, yang juga mempengaruhi kinerja masing-masing anggota organisasi setiap orang memiliki karir (*I TESIS*, 2020), sedangkan menurut (Nirha & Chairiyaton, 2021) karakteristik individu adalah minat, keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja. Menurut (Mahayanti et al., 2017) daftar indikator karakteristik individu ini meliputi : 1) kemampuan (skill) adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan, 2) nilai (value) didasarkan pada pekerjaan memuaskan, menyenangkan, hubungan dengan orang, perkembangan intelektual dan waktu keluarga, 3) sikap adalah pernyataan evaluatif - menguntungkan atau tidak menguntungkan sehubungan dengan objek, orang, atau peristiwa, 4) kepentingan (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan menentang situasi atau ide-ide tertentu.

3. Motivasi Kerja

Banyak orang keliru Pikirkan motivasi sebagai sifat pribadi, beberapa orang memilikinya dan beberapa tidak. Kita tahu bahwa motivasi adalah hasil interaksi antara individu dan situasi. Tentunya setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Orang yang bermotivasi tinggi, yaitu orang yang melakukan upaya signifikan untuk mendukung tujuan produksi unit kerjanya dan perusahaan tempat dia bekerja.

Motivasi adalah karakteristik psikologis orang yang berkontribusi pada tingkat keterlibatan seseorang. Ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia ke arah tertentu (Alhamdi, 2018). Indikator-indikator yang terdapat dalam motivasi kerja menurut (Komaruddin, 2008) yaitu : 1) Semangat kerja; 2) Pengembangan dan kompetensi pengembangan; 3) Upah atau gaji; 4) Suasana kerja.

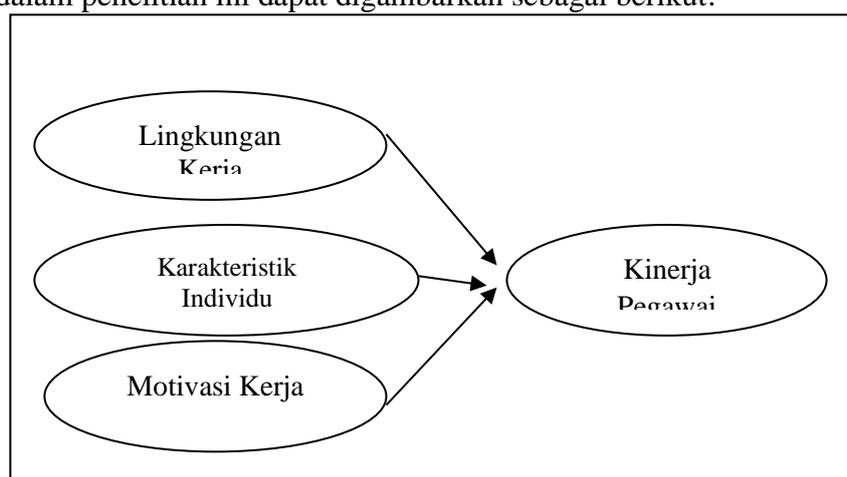
4. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi Anda selalu berusaha meningkatkannya, karena peningkatan kinerja tidak hanya akan berdampak langsung pada organisasi, tetapi juga akan berdampak pada peningkatan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diinginkan oleh perilaku Karyawan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab individu atau kelompok. Indikator yang perlu diperhatikan menurut (Izaak et al., 2019) adalah:

- a) Bekerja sesuai standar kerja
- b) Tujuan kerja tercapai
- c) Bekerja sesuai harapan atasan
- d) Mampu memahami tugas
- e) Karyawan mengetahui cara melakukan pekerjaan

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan, dan telaah teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Oleh Penulis

HIPOTESIS

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan positif Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan positif Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandar Udara Lagaligo bua

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di Bandar Udara Lagaligo bua, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi-selatan.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bandar Udara Lagaligo bua yang berjumlah 90 orang. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian

ini 47 pegawai Bandar Udara Lagaligo bua, yang diambil dengan menggunakan rumus slovin.

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakter, atribut atau segala sesuatu yang dibentuk atau bermakna sedemikian rupa sehingga bervariasi dari objek ke objek dalam kelompok tertentu dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel adalah sesuatu yang diamati, sering disebut faktor, yang berperan dalam penelitian atau gejala yang diteliti (Marzi, Zamhari, Astuti, 2018). Adapun penjelasan tentang variabel yang terdapat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja (X1) pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua dimana para pegawai melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para pegawai yang hidup, bekerja secara bersama dan berlangsung terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.
- b) Karakteristik individu (X2) pegawai pada Bandar Udara Lagaligo Bua dengan sifat yang baik akan berkinerja baik hasilnya optimal dan memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan, Untuk pegawai dengan ciri-ciri kepribadian dan sebaliknya yang buruk akan mencegah perusahaan beroperasi dan mengembangkan.
- c) Motivasi kerja (X3) pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua dapat menciptakan motivasi kerja karena lingkungan atau pengaruh orang lain. Realitas yang ada, tingkat pendapatan yang rendah, Jalur karir yang tidak jelas, nasihat pekerjaan dan infrastruktur Mana yang tidak optimal dan bentuk atau model kepemimpinan apa yang dibangun ke dalam faktor-faktor tersebut Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi pegawai di Bandara Lagaligo Bua.
- d) Kinerja (Y) pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai agar dalam penerapan sistem manajemen kinerja pegawai dapat berjalan sesuai apa yang telah direncanakan sebelumnya dan jaringan transportasi udara yang handal, optimal dan terintegrasi.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

b. Sumber Data

Secara garis besar, sumber data didalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu :

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil wawancara dan pengamatan langsung pada Bandar Udara Lagaligo bua, serta melalui kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai Banda Udara Lagaligo bua untuk mengetahui tanggapan tentang variabel yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bukan secara langsung dari sumbernya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang telah diolah oleh pihak lain, meliputi informasi dari media eletronik, artikel literature dari perpustakaan, serta hasil penelitian terdahulu.

5. Teknik Pengumpulan Data

Seorang peneliti menggunakan teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan data dan informasi yang nantinya akan digunakan sebagai fakta pendukung untuk menjelaskan penelitiannya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner, dalam hal ini objek yang diteliti adalah Banda Udara Lagaligo bua sedangkan teknik observasi yang dilakukan mencakup pengamatan terhadap aktivitas perusahaan.

b. Interview

Wawancara (interview) adalah salah satu kaedah mengumpulkan data yang paling biasa digunakan dalam penelitian sosial. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung kepada Kepala Bandar Udara Lagaligo Bua dengan memberikan pertanyaan mengenai seputar jumlah pegawai yang kerja didalam Bandar Udara Bua Lagaligo serta menanyakan sedikit tentang bagaimana mekanisme kinerja pegawai. Dan terakhir peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua dengan memberikan sedikit pertanyaan tentang bagaiman lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi kerja didalam Bandar Udara Lagaligo Bua dan selebihnya akan dijawab dalam bentuk kuesioner yang peneliti bagikan.

c. Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan sebuah kuesioner yang akan di berikan kepada pegawai Bandar Udara Lagaligo Bua berjumlah 47 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang diambil dan akan diolah nantinya dengan menggunakan aplikasi statistic IBM SPSS.

2. Penelitian keperpustakaan yaitu penelitian yang mengumpulkan data dari sumber tertulis. Untuk melaksanakan penelitian ini, berbagai bacaan dan literatur buku, dokumen, artikel, jurnal, situs web, dan sebagainya diperiksa, dianalisis, dan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dirangkum.

6. Alat Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, alat olah data yang digunakan adalah :

a. Microsoft Excel

Excel atau Microsoft Excel adalah salah satu software berbasis spreadsheet untuk mengorganisasikan angka dan data dengan serangkaian rumus dan fungsi yang tersedia. Excel juga software spreadsheet yang sangat powerfull di kelasnya, Excel digunakan hampir untuk semua kepentingan di berbagai sektor bisnis dari segala ukuran untuk melakukan analisis keuangan ataupun analisis data. Digunakannya dalam penelitian ini untuk menghitung hasil scorr kuesioner lingkungan kerja X1, karakteristik individu X2, motivasi kerja X3, dan kinerja pegawai Y yang akan nantinya diolah menggunakan SPSS.

b. Aplikasi SPSS

SPSS IBM adalah perangkat lunak yang dapat dengan cepat menganalisis kumpulan data besar dan memberikan wawasan yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan penelitian. Menurut situs web IBM, 81% pengulas menilai SPSS ramah pengguna, menjadikannya pilihan yang sangat baik untuk ahli statistik dari semua tingkatan. Selain itu, dapat memperkirakan dan menunjukkan nilai yang hilang dalam kumpulan data, memungkinkan laporan yang lebih akurat. Ini digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan hasil analisis data.

7. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Agar pembaca dapat dengan mudah membaca dan memahami hasilnya, kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif

dengan menggunakan metode analisis data. Metode analisis data berikut digunakan dalam penelitian ini:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya, inilah yang menjadi perhatian analisis regresi. Penyelidikan tentang bagaimana satu atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dilakukan untuk memastikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Tingkat Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, dimana terdapat lebih dari satu variabel bebas.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini, nilai Adjusted R^2 digunakan sebagai dasar analisis Koefisien Determinasi. Jika nilai R^2 Square pada output SPSS adalah 1, maka semua perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan perubahan variabel dependen. Jika nilai R^2 Square antara 0 dan 1, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen semakin kuat semakin mendekati nilai R^2 Square ke 1. Sebaliknya, jika nilai R^2 Square mendekati nol, maka menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen berkurang (Marzi, Zamhari, Astuti, 2018)

c. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3. Hal ini ditunjukkan bahwa uji t bekerja dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada (output SPSS). Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut (Marzi, Zamhari, Astuti, 2018) :

- a. Nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel independen hanya berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, yang mengakibatkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini signifikansi pengaruh secara simultan diuji dengan menggunakan uji F pada Hipotesis 4, hipotesis yang menyatakan demikian. Berikut ini memberikan alasan untuk keputusan uji F:

- a. Seharusnya nilai signifikansi (Sig.) Jika variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (output SPSS $> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada (output SPSS $< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan statistik linear berganda yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.11	2.088		2.927	0.01
	Lingkungan Kerja	0.23	0.086	0.249	2.667	0.01
	Karakteristik Individu	0.832	0.101	0.837	8.226	0
	Motivasi Kerja	-0.429	0.154	-0.265	-2.79	0.01

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.110 + 0,230 X_1 + 0,832 X_2 + (-0,429) X_3$$

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana jika koefisien regresi < α (0,05) berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta (Constant) sebesar 6.110 menunjukkan apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Motivasi Kerja (X3) nilainya nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 6.110 satuan.
- Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja (X1) Sebesar -0,230, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,230 satuan. Koefisien regresi variable lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variable karakteristik individu (X2) sebesar -0,832, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,832 satuan. Koefisien regresi variable karakteristik individu mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja (X3) sebesar -0,429, artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,429 satuan. Koefisien regresi variable motivasi kerja mempunyai hubungan yang negative dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Melalui pengolahan data yang dilakukan menggunakan program SPSS, maka diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	0.749	0.731	0.682

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber : Output SPSS Versi 22

Terlihat dari tabel 2, bahwa nilai R = 0,865, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua. Dari tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,749 atau dengan kata lain variasi variable independen yang dipergunakan dalam model penelitian ini, mampu menjelaskan

sebesar 74,9% variasi variable dependen sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Uji signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

a. Uji t untuk varibel Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi (sig.) variable lingkungan kerja (X1) sebesar 0,011 lebih kecil dari pada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (2.667) > t tabel (2.017) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t untuk variable karakteristik individu

Dari hasil perhitungan tabel 1 diperoleh nilai signifikansi (sig.) variable karakteristik individu (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05(α) atau dengan kata lain t hitung (8.226) > t tabel (2.017) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Uji t untuk variable Motivasi kerja

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi (sig.) variable Motivasi kerja (X3) sebesar 0,008 atau lebih kecil dari pada 0,05(α) atau dengan kata lain $-t$ hitung (-2.787) > t tabel (-2.017) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji F).

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.605	3	19.868	42.69	.000 ^b
	Residual	20.012	43	0.465		
	Total	79.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber : Output SPSS Versi 22

Pada tabel 3 diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada 0.05 (α) atau dengan kata lain F hitung (42.692) > F tabel (2,82) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian ini, dapat dinyatakan bahwa variable lingkungan kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Lagaligo bua”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,011 lebih kecil dari pada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (2.667) > t tabel (2.017).

2. Terdapat pengaruh positif Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05(α) atau dengan kata lain t hitung (8.226) > t tabel (2.017).
3. Terdapat pengaruh negatif variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Lagaligo bua. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,008 atau lebih kecil dari pada 0,05(α) atau dengan kata lain $-t$ hitung (-2.787) > t tabel (-2.017)
4. Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Lagaligo bua. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada 0.05 (α) atau dengan kata lain F hitung (42.692) > F tabel (2,82).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, H. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 4*(No. 1), 1–14.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 12*(3), 42–54. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3274/3033>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona, 3*(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah, 6*(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4*(3), 474-483.
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI, 3*(5), 13–25. *i TESIS. (2020).*
- Izaak, F. D. L., Mus, A. R., & Mapparenta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika, 3*(2), 15–25.
- Kristianti, L. S., Priadana, M. S., Affandi, A., & Nuriawati, U. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bara Teknik Indonesia. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(6), 2013-2019.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business), 4*(1), 13-19.
- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud, 6*(4), 2253–2279. <https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan->

[pengaruhnya-83b4ce23.pdf](#)

- Marzi, Zamhari, Astuti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang. *Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 28(November), 57–68.
- Nirha, A. N., & Chairiyaton. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>.