

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (Avsec) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika Papua

Gidia Rante La'bi¹ Desiana Rachmawati²

Program Studi Diploma IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email:

Abstrak

Avsec adalah salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab menjaga keamanan dan keselamatan di bandar udara. Avsec juga bertanggung jawab dalam menjamin keamanan dan keselamatan penumpang, kondisi pesawat, dan instansi di lingkungan bandar udara yang sudah disesuaikan dengan hukum dan standar aturan penerbangan nasional maupun internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja petugas unit Avsec secara parsial dan simultan di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Metode penelitian ini adalah metode survei dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika dengan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini yakni petugas laki-laki sebanyak 34 orang atau 75,6% petugas perempuan yaitu 11 orang atau 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas petugas Avsec di Bandar Udara Mozees Kilangin Timika adalah laki-laki. petugas yang mengisi penelitian adalah usia 18-25 tahun sebanyak 39 orang atau 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas petugas Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika bekerja pada usia produktif. petugas yang pada unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin, rata-rata berpendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 32 orang atau 71,1%. petugas yang bekerja pada unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika paling banyak dalam kurun waktu 1 sampai 5 tahun.

Kata Kunci: Avsec, Kinerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Abstract

Avsec is a profession that is responsible for maintaining security and safety at airports. Avsec is also responsible for ensuring the security and safety of passengers, the condition of aircraft and agencies in the airport environment which have been adapted to national and international aviation laws and standards. This research aims to determine the influence of the work environment, work motivation and competence on the performance of Avsec unit officers partially and simultaneously at Mozes Kilangin Timika Airport. This research method is a survey method by making a questionnaire to respondents who will answer statements about the influence of the work environment, work motivation and competence on the performance of Avsec unit officers at Mozes Kilangin Timika Airport with a quantitative research design. The results of this research were 34 male officers or 75.6% of female officers, namely 11 people or 24.4%. This shows that the majority of Avsec officers at Mozees Kilangin Timika Airport are men. 39 officers who completed the research were aged 18-25 years or 86.7%. This shows that the majority of Avsec officers at Mozes Kilangin Timika Airport are working at a productive age. The average number of officers in the Avsec unit at Mozes Kilangin Airport has a bachelor's/master's degree or 71.1%. officers working in the Avsec unit at Mozes Kilangin Timika Airport for a maximum of 1 to 5 years.

Keywords: Avsec, Performance, Competency, Work Environment, Motivation.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Fasilitas bandar udara dalam kegiatan penerbangan dibagi menjadi dua macam, yaitu fasilitas sisi darat (*land side*) dan fasilitas sisi udara (*air side*). Seiring dengan perkembangan bandar udara maka diiringi pula dengan kenaikan jumlah SDM dibidang penerbangan, salah satunya adalah Aviation Security (AVSEC). Avsec adalah salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab menjaga keamanan dan keselamatan di bandar udara. Avsec juga bertanggung jawab dalam menjamin keamanan dan keselamatan penumpang, kondisi pesawat, dan instansi di lingkungan bandar udara yang sudah disesuaikan dengan hukum dan standar aturan penerbangan nasional maupun internasional. Hal ini mencakup tugas Avsec yakni dengan memeriksa penumpang yang akan memasuki pesawat, memeriksa cabin crew, mengawasi akses kontrol ke sisi udara, memeriksa penumpang pesawat yang akan transit dan transfer, mengawasi jalur menuju pesawat, menertibkan kargo, dan memeriksa barang-barang ilegal. Keselamatan serta keamanan bandar udara dilakukan oleh Avsec. Menurut peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/2010 tentang cara pemeriksaan keamanan penumpang, personel pesawat udara dan barang bawaan yang diangkut dengan pesawat udara dan orang perseorangan, personel keamanan penerbangan adalah personel yang telah memiliki lisensi yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan. Pengamanan bandar udara Avsec adalah sebuah unit yang dikelola oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU).

Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Perhubungan Udara, UPBU mempunyai tugas melaksanakan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara, kegiatan keamanan, keselamatan dan ketertiban penerbangan pada bandar udara. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, mengumumkan berita tentang Bandar Udara Mozes Kilangin yang dikelola UPBU. (Jakarta, 5/9/2013) Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan telah menyepakati bahwa Bandar Udara Mozes Kilangin Timika akan menjadi bandar udara umum setelah dilakukan pengembangan dari sebelumnya yang merupakan bandar udara khusus yang dibangun PT Freeport Indonesia pada 1970 untuk penunjang operasional perusahaan tersebut. Sejak beberapa tahun terakhir bandar udara tersebut sudah mulai melayani masyarakat luas dari dan ke Mimika.

Sinambel (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kuantitas prestasi kerja dalam tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan pada perusahaannya. Faktor keberhasilan perusahaan penerbangan dapat dilihat dari kualitas kerja sumber daya manusia atau karyawannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan penerbangan dalam rangka mencapai tujuannya. Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bursama-sama berpengaruh pada terhadap kinerja karyawan (Anhasari *et al.*, 2019). Adapun permasalahan yang ditemui peneliti pada saat melakukan penelitian yaitu petugas yang tidak hadir untuk bekerja pada saat jadwal atau shift yang sudah ditentukan tanpa konfirmasi ke rekan satu shift sehingga rekan kerja satu shift harus mengambil alih pekerjaan petugas tersebut. Salah satu contohnya yaitu pada pintu keberangkatan, dimana petugas yang seharusnya berjaga dilokasi tersebut telah ditetapkan dua orang petugas, namun karena salah satu petugas tersebut tidak hadir maka yang berjaga dipintu tersebut hanya satu orang petugas. Sehingga mengakibatkan petugas yang

bekerja kewalahan untuk memeriksa kelengkapan dokumen penerbangan calon penumpang dan menimbulkan penumpukan antrian calon penumpang pada pintu keberangkatan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik lingkungan kerja fisik yang memiliki tujuan untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang memiliki tujuan untuk meningkatkan keeratn hubungan dengan rekan kerja yang dapat membantu terbentuknya kersama yang baik dalam perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Stewart (2012) adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari satu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu Marzani (2017) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting serta berpengaruh terhadap tujuan pencapaian perusahaan penerbangan atau bandar udara yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu seseorang perlu menciptakan kondisi dimana dia bisa memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Oleh sebab itu diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan tersebut akan berupaya memberikan kemampuan terbaiknya yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini, merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu Novita (2021) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalah yang ditemukan peneliti pada saat melakukan penelitian terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah petugas yang bekerja tidak dengan profesional dan tidak *supportive*, salah satu contohnya terjadi masalah antar rekan kerja yaitu saling menjatuhkan di depan atasan atau kepala unit untuk mendapatkan pujian secara pribadi. Hal ini akan merugikan bagi petugas tersebut serta mempengaruhi kinerjanya karena para petugas bekerja tidak dengan senang hati karena kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan selama jam bekerja serta menurunkan motivasi kerja petugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan. Untuk itu kompetensi merupakan faktor yang terdapat atau melekat dalam individu manusia sebagai potensi dasar yang mempengaruhinya dalam segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Jika kompetensi karyawan tidak sesuai dengan standar perusahaan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Untuk itu karyawan harus memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi misalnya keterampilan, pengalaman, dan karakteristik. Spencer (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu Dwiyantri (2019) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kompetensi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Masalah yang ditemukan peneliti terkait dengan kompetensi pada saat melakukan penelitian yaitu, petugas yang bekerja tanpa memiliki lisensi yang sah. Hal ini mempengaruhi kinerja petugas tersebut karena petugas tidak memiliki pengetahuan yang lebih mengenai unit Avsec ini sehingga sangat diperlukan keterampilan serta kemampuan yang cukup untuk bekerja pada unit ini.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan membahas lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika Papua”. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika? Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika? Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersamaan terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika? Dari identifikasi masalah yang sudah dijelaskan diatas maka penelitian dilakukan dengan menggunakan batasan-batasan yaitu: karyawan UPBU yang dimaksud dalam penelitian ini adalah petugas Avsec. Berdasarkan batasan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut: Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersamaan terhadap kinerja petugas unit Avsec di bandar udara Mozes Kilangin Timika.

Landasan Teori

Bandar Udara

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan menyatakan bahwa kebandarudaraan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan bandar udara dan kegiatan lainnya dalam melaksanakan fungsi keselamatan, keamanan, kelancaran, dan ketertiban arus lalu lintas pesawat udara, penumpang, kargo dan/atau pos, tempat perpindahan intra dan/atau antarmoda serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah. Berdasarkan Annex 14 dari ICAO (*International Civil Aviation Organization*), bandar udara adalah area tertentu di daratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukkan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat. Sedangkan definisi bandar udara menurut PT (persero) Angkasa Pura yaitu lapangan udara, termasuk segala bangunan dan peralatan yang merupakan kelengkapan minimal untuk menjamin tersedianya fasilitas bagi angkutan udara untuk masyarakat. Adapun fungsi bandar udara menurut Undang-Undang Nomor 1 tentang penerbangan dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 69 Tahun 2013 tentang tatanan kebandarudaraan nasional berdasarkan fungsinya maka bandar udara merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan perusahaan.

Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU)

Dalam pasal 10 Undang-Undang Penerbangan, pembinaan penerbangan dilakukan oleh Upbu meliputi aspek pengaturan, pengendalian, dan pengawasan. Aspek pengaturan meliputi penetapan kebijakan umum dan teknis yang terdiri atas penentuan norma, standar, pedoman,

kriteria, perencanaan, dan prosedur termasuk persyaratan keselamatan dan keamanan penerbangan serta perizinan. Untuk kegiatan pengawasan oleh Upbu dimaksudkan untuk melihat aturan dan pelaksanaan dilapangan, baik dari sisi organisasi, konsistensi, prosedur operasional hingga personel. Menurut Direktorat Jendral Perhubungan Udara, Upbu adalah unit dari Direktorat Jendral Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan jasa penerbangan dan jasa terkait bandar udara, keselamatan, keamanan dan ketertiban penerbangan bandar udara yang belum diusahakan secara komersial. pada tanggal 5 Oktober 2016, Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi menetapkan peraturan baru tentang organisasi tata kerja kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara. Jumlah Upbu sebanyak 150 kantor, yang terdiri dari 16 Satuan Pelayanan Bandar Udara. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 40 Tahun 2014 pasal 2 tentang tugas dari Upbu secara umum adalah sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara, kegiatan keamanan, keselamatan dan ketertiban penerbangan pada bandar udara yang belum diusahakan secara komersial.

Aviation Security (AVSEC)

Menurut Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor : SKEP/275/XII/2010 Bab 1 Butir 9 Avsec yaitu Personil Keamanan Penerbangan yang memiliki lisensi atau surat tanda yang ditetapkan petugas yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. Avsec telah dikenal sejak awal abad ke 20 ketika terjadi pembajakan pesawat udara di Arequipa Peru tahun 1931. Kejadian ini merupakan tindakan kejahatan pertama terhadap penerbangan sipil yang kemudian terjadi berulang-ulang terhadap penerbangan sipil. Setelah kejadian tersebut Avsec diberikan tugas pokok yaitu untuk menjamin keamanan serta keselamatan di Indonesia dari tindakan melawan hukum dan juga memberikan perlindungan keamanan terhadap awak pesawat udara, penumpang, instalasi bandar udara, para petugas di darat, masyarakat dan pengguna jasa penerbangan lainnya dari tindakan melawan hukum. Undang-Undang Nomor 15 tahun 1992 tanggal 25 Mei 1992 tentang penerbangan, yang terkait dengan pengamanan (*security*) bandar udara yaitu Bab VIII pasal 3, yang bunyinya Penyelenggara bandar udara bertanggung jawab terhadap kemanan dan keselamatan penerbangan serta kelancara pelayanannya. Pelayanan seorang Avsec tentunya menjamin keselamatan penumpang dan seluruh awak pesawat, agar jaminan tersebut dapat terlaksanakan maka perlu diadakannya penertiban.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja menggunakan pikiran. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Torang (2014) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan paparan tersebut, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja Hartanti (2016) salah satu usaha yang dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. Menurut Wilson (2012) bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja menurut Hasibuan (2016) hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, tidak sedikit perusahaan menuntut SDM untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

Lingkungan Kerja

Organisasi atau perusahaan manapun tidak akan terlepas dari hubungannya dengan lingkungan sekitarnya. Lingkungan sebagaimana umumnya dapat diartikan meliputi kondisi, situasi keadaan, peristiwa, dan pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi atau perusahaan. Jadi setiap organisasi ataupun perusahaan senantiasa berinteraksi dengan lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Schlutz (2010) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran.

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang

artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012) pengertian dari motivasi tercakup sebagai aspek tingkah laku atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson 2006). Menurut Usman (2013) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu yang tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Rivai, 2013).

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Mc Clelland (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal dan Rivai, 2015).

Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No.	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	A. Rahadi Iqzal Anshari	2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan, tetapi secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan yang paling dominan adalah variabel kompetensi.
2.	Rizki Afri Mulia, Nika Saputra	2021	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi



			Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang	Berprestasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.
3.	Kariyamin, Nasir Hamzah, Niniek Lantara	2020	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, Kota Kendari Sulawesi Tenggara	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu. Persamaannya terletak pada variabel yang diteliti, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Demikian pula sama-sama juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu sektor Perusahaan dan Lembaga, sementara pada penelitian ini meneliti sektor penerbangan. Perbedaan lainnya yaitu pada perolehan hasil penelitian yang akan diketahui selanjutnya setelah penelitian ini melewati tahap analisis hasil penelitian.

Hipotesis

Berdasarkan paparan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin

H₂: Motivasi kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin

H₃: Kompetensi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin

H₄: Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan mempengaruhi Kinerja Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam setiap perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi. Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih produktif. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, muda menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam meningkatkan motivasi kerja tingkat kompetensi karyawan juga sangat dibutuhkan karena tanpa kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang diisyaratkan, jadi apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya, maka dia akan semakin termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang diteliti adalah lingkungan kerja fisik dan non lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan dan kenyamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan kerja dengan bawahan. Untuk itu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas demi tercapainya tujuan suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan sebuah pedoman dalam menentukan sebuah instrumen penelitian, menentukan sampel dalam penelitian, dan menganalisis data. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode survei dengan membuat angket kepada responden (petugas) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja petugas unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan disesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Selanjutnya dilakukan generalisasi berdasarkan hasil data statistik sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai temuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi. Namun dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen kuesioner dengan uji validitas dan realibilitas.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sukmadinata (2019) mendefinisikan bahwa populasi merupakan kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh subjek, objek, karakteristik keseluruhan kelompok yang populasi penelitiannya tidak berdiri sendiri dan pembagiannya dari penelitian dari penelitian itu sendiri. Populasi yang digunakan peneliti adalah Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika yang berjumlah 84 petugas.

Menurut Sugiyono (2014) definisi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampel yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu, probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2014) definisi probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014) definisi nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability

sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih menggunakan teknik sampel jenuh karena populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang yaitu petugas unit Aviation Security UPBU Mozes Kilangin Timika.

Jenis Data

1. Sumber Data Primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan menggunakan link google form.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penyebaran Kuesioner. Menurut Hikmawati (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Kasmadi (2013) kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan tertulis yang membutuhkan tanggapan baik sikap kesesuaian maupun ketidak sesuaian dari sikap testi. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket agar lebih mudah melakukan analisis data. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Menurut Noor (2011), skala likert merupakan teknik untuk mengukur sikap dimana untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan. Pernyataan-pernyataan kuesioner pada setiap variabel menggunakan prinsip dan kaidah dari skala likert, yang mengurutkan point jawaban dari 1-5 (kecil-besar) dan sebaliknya 5-1 (besar-kecil).
2. Dokumentasi. Dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh tingkat kualitas dari variabel penelitian. Menurut Arikunto (2013) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebaliknya. Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini berupa data Petugas Unit Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja petugas memiliki nilai koefisien $-0,187$ dan nilai signifikansi $0,195$ yang berarti bahwa kedua nilai tersebut $> 0,05$ dan dinyatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika variabel lingkungan ditingkatkan maka variabel kinerja tidak akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika tidak terjadi akibat dari lingkungan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Harianto (2013) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar karena lingkungan fisik

dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari ruang kelas yang sempit, toilet yang tidak bersih serta halaman yang tidak memadai untuk melakukan upacara. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Kinanti (2022) dengan hasil penelitian lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di gedung terminal baru di unit Avsec Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang diperbaharui dan fasilitas kerja yang memadai memberikan hasil yang baik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti selama pelaksanaan praktik kerja lapangan sekaligus pelaksanaan pengambilan sampel penelitian pada Bandar Udara Mozes Kilangin Timika, ada beberapa hal yang membuat lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas, yaitu fasilitas penunjang di unit Avsec yakni mesin *X-ray scanner* yang tidak dilengkapi dengan alat detektor seperti kamera yang lengkap pada bagian dalam mesin sehingga pada saat proses *scanning* yang bisa dideteksi oleh alat *X-ray* tersebut hanya dari sisi kiri dan kanan barang, dari sisi atas dan bawah barang tidak dapat terdeteksi oleh mesin *X-ray*. Hal ini juga dibuktikan dari hasil jawaban dari butir pernyataan pada kuesioner yakni fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan mendapatkan nilai jawaban terendah dengan rata-rata nilai sebesar 3,84 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden. Kemudian selain dari faktor lingkungan kerja fisik, faktor lingkungan kerja non fisik juga membuat variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas pada unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin, yaitu menurut dari hasil jawaban kuesioner, jawaban dari butir pernyataan atasan selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan mendapatkan nilai jawaban terendah kedua dengan rata-rata nilai sebesar 3,91 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja petugas memiliki nilai signifikansi 0,004 yang berarti bahwa nilai tersebut $< 0,05$ dan dinyatakan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika variabel motivasi ditingkatkan maka variabel kinerja akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika terjadi akibat dari motivasi kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Arisandi (2022) dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, karena dari hasil pengujian yang peneliti lakukan, dapat diperoleh hasil bahwa motivasi sangat perlu diberikan kepada karyawan, saling memberikan support antar karyawan, terjalin hubungan dan komunikasi yang baik didalam perusahaan, serta rasa tanggung jawab akan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan maka berdampak tinggi juga terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan jawaban dari butir pernyataan kuesioner yaitu komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan kerja dengan mendapatkan nilai tertinggi dengan jumlah rata-rata nilai sebesar 4,38 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden. Dan juga pada butir pernyataan kuesioner saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab mendapatkan nilai tertinggi dengan jumlah rata-rata nilai sebesar 4,33 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja petugas memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut $< 0,05$ dan dinyatakan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan maka variabel kinerja akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika terjadi akibat dari kompetensi. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Dwiyanti (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45 yakni menjelaskan bahwa faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah dan tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan tersebut tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban dari butir pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki maka pekerjaan akan semakin mudah mendapatkan nilai tertinggi dengan rata-rata nilai sebesar 4,33 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden. Dan juga pada butir pernyataan saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan saya mendapatkan nilai tertinggi dengan rata-rata nilai sebesar 4,33 poin dari 5 poin atas pernyataan yang diisi oleh 45 responden.

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika

Secara parsial variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas dengan nilai signifikansi $0,195 > 0,05$. Namun variabel X_2 memiliki nilai nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan variabel X_3 memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya kedua variabel yaitu X_2 dan X_3 memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas. Dari tabel uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel X_1 , X_2 , dan X_3 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y . Hal ini semakin dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi dengan angka *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,847 atau 84,7% yang merupakan angka yang cukup besar untuk variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam penelitian ini. Kemudian temuan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya secara simultan ketiga variabel ini akan mengubah kinerja petugas. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Bukhari dan Pasaribu (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak, motivasi kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala daya upayanya. Kemudian kompetensi berguna untuk memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Selanjutnya,

lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah sangat penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang kondusif namun terkadang lingkungan kerja yang dimaksud tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap karyawan pada suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Dapat disimpulkan dari lingkungan kerja fisik seperti fasilitas yang tidak cukup mendukung pada unit Avsec. Maka, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka variabel kinerja tidak akan terpengaruh. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan maka berdampak tinggi juga terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah dan tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan tersebut tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disampaikan saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja petugas unit Avsec di Bandar Udara Mozes Kilangin Timika. Berdasarkan penelitian ini kinerja petugas harus ditingkatkan lagi serta memperbaiki hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja petugas seperti menambah motivasi dan kompetensi kerja kepada setiap petugas unit Avsec. Bagi peneliti selanjutnya; Keterbatasan penelitian ini adalah pada jumlah responden yang kecil. Maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperoleh responden dalam jumlah yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2 No.3 Juli 2019 Hal 47-58.*
- Arisandi, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 11 No.9 September 2022 Hal 210-230.*
- Dwiyanti, N. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Volume 5 No. 2 Oktober 2019 Hal 121-130.*
- Indrawan, D., & Dewantari, A. (2023). Analisis Kinerja Petugas Terminal Inspection Service (TIS) terhadap Standar Operational Procedure (SOP) di Terminal Bandar Udara Oesman Ketapang. *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntansi Volume 3 No.1 Januari (2023) Hal 12-23.*



- Kinanti, R., & Kusuma, N. M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja di Gedung Terminal Baru terhadap Kinerja Pegawai di Unit Aviation Security (AVSEC) pada Bandar Udara Trunojoyo Sumenep. *Jurnal Kewarganegaraan* Volume 6 No. 2 September 2022 Hal 2563-2571.
- Mahalli, M. D. (2015). Analisis Tingkat Kepuasan Penumpang Terhadap Kualitas Pelayanan di Bandar Udara Internasional Kualanamu. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* Vol.3 No.6 Mei 2015 Hal 408-420.
- Mulia , R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans Dan Erudisi* Volume 1 No. 1 2021 Hal 1-24.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Magister Manajemen* Volume 3. No,2 Agustus 2021 Hal 130-142.
- Saraswati, L. A., & Kusuma, N. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bnadar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Kewarganegaraan* Volume 6 No. 1 Juni 2022 Hal 381-390.
- Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)* Volume XI No.2a Desember 2020 Hal.91-100.
- Setiani, B. (2015). Prinsip-Pinsip Manajemen Pengelolaan Bnadar Udara. *Jurnal Ilmiah Widya* Volume 3 No.1 Januari-Agustus 2015 Hal 25-32.
- Shobirin, M., & Ali, H. (2019). Strategi Pengembangan Infrastruktur dalam Meningkatkan Pelayan Penumpang di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi* Volume 1 No.2 November 2019 Hal 155-168.
- Simanjuntak , P. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II. *Jurnal Creative Agung* Volume IX, Nomor 2, Tahun 2019 (April) : 88-101.
- Sulung, R., & Ulfa, R. (2022). Analisis Peran Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Terhadap Pengawasan Keselamatan Penerbangan di Bandar Udara H. Hasan Aroeboesman Ende Nusa Tenggara Timur . *Jurnal JAEMB* Volume 2 No.2 Juli (2022) Hal. 183-189.
- Winanti, M. B. (2010). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Unikom* Volume 7 No. 2 Maret 2010 Hal 249-267.