

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PERFORMANSI KARYAWAN PT. ANGKASA PURA AVIASI

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANGKASA PURA AVIASI

Jefry Ardiansyah Toy^{1*}, Prihatin Lumbanraja², Rulianda Purnomo Wibowo³

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

*Email: jefri.toy@avi.id¹, prihatinlumbanraja20@gmail.com², rulianda_wibowo@usu.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and career development on employee performance at PT. Angkasa Pura Aviassi. These variables were selected because they are considered key factors that can affect both individual and organizational productivity and success overall. The research employs a quantitative approach with data collection through a survey distributed to 100 employees from various departments and job levels within the company. The collected data are then analyzed using multiple regression analysis to examine the effect of each independent variable on the dependent variable, namely employee performance. The results indicate that the work environment, work motivation, and career development simultaneously have a significant impact on employee performance, as shown by a p -value < 0.05 ; the variables also demonstrate positive and significant partial effects. Specifically, work motivation has the greatest influence on employee performance, followed by career development and the work environment. These findings reinforce the theory that motivational factors and adequate opportunities for career development are crucial in enhancing employee productivity and loyalty. Furthermore, a conducive and supportive work environment plays an essential role in creating a healthy and motivating workplace atmosphere. The implications of this research provide practical insights for the management of PT. Angkasa Pura Aviassi, suggesting that they should increase their focus and investment in these factors through innovative and sustainable policies and programs. With these strategies, the company is expected to improve employee performance more effectively, ultimately supporting the achievement of the company's vision and mission, enhancing competitiveness, and ensuring long-term sustainability.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Career Development, Employee Performance, Influence of Work Factors.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap performa karyawan di PT. Angkasa Pura Aviassi. Variabel-variabel tersebut dipilih karena dianggap sebagai faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei yang disebarkan kepada 100 karyawan dari berbagai departemen dan tingkat jabatan di perusahaan tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yakni performa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai $p < 0,05$; serta variabel-variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh parsial yang positif dan signifikan. Secara khusus, motivasi kerja menunjukkan pengaruh terbesar terhadap performa karyawan, diikuti oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat teori bahwa faktor motivasional dan peluang pengembangan karir yang memadai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan memotivasi. Hasil penelitian

ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen PT. Angkasa Pura Aviassi, yang disarankan untuk lebih meningkatkan perhatian dan investasi terhadap faktor-faktor tersebut melalui kebijakan dan program yang inovatif dan berkelanjutan. Dengan strategi tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan secara lebih optimal, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, meningkatkan daya saing, dan memastikan keberlanjutan usaha di masa yang akan datang.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Performa Karyawan, Pengaruh Faktor Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi, lembaga, maupun instansi. Untuk mencapai perkembangan yang optimal, diperlukan peningkatan kapasitas SDM agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM harus dilakukan secara konkret dan tepat sasaran, sehingga individu dalam organisasi dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang ada. Lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan pengembangan yang efektif akan mendorong SDM untuk terus meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kinerjanya demi kemajuan bersama.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam operasional dan pengelolaan sebuah perusahaan yang mengelola bandara. Sebagai elemen utama dalam menjalankan berbagai fungsi bandara, SDM bertanggung jawab dalam memastikan kelancaran operasional, mulai dari manajemen lalu lintas udara, pelayanan penumpang, pengelolaan fasilitas bandara, hingga aspek keselamatan dan keamanan penerbangan. Tenaga kerja yang kompeten dan profesional sangat diperlukan untuk menjaga efisiensi dan kualitas layanan, baik dalam aspek teknis maupun administratif. Selain itu, SDM juga berperan dalam mengembangkan strategi bisnis untuk meningkatkan pendapatan bandara, seperti optimalisasi penempatan garbarata, pengelolaan area parkir pesawat, serta pengelolaan fasilitas komersial di dalam bandara. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan pengelola bandara dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada maskapai, penumpang, serta seluruh pemangku kepentingan, sehingga mampu meningkatkan daya saing dan pertumbuhan industri penerbangan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi membutuhkan kinerja optimal dari para pegawainya. Kinerja tersebut mencerminkan kapasitas pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan, yang tentunya dipengaruhi oleh sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, instansi perlu merancang dan menerapkan regulasi serta sistem pengelolaan yang efektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi sikap kerja pegawai. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir, serta kesejahteraan pegawai harus diperhatikan agar dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja. Dengan pengelolaan yang baik, pegawai dapat bekerja secara maksimal dan tujuan instansi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Untuk mendapatkan persepsi awal dari karyawan PT Angkasa Pura Aviassi, peneliti melakukan pra survei menggunakan online kuesioner di PT Angkasa Pura Aviassi kepada 24 (dua puluh empat) orang responden dari mulai tanggal 9 April 2025 sampai dengan tanggal 10 April 2025. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, diperoleh gambaran umum bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan performansi karyawan tergolong sangat baik, dengan rata-rata skor indikator berada di atas 4 dalam skala Likert 1–5. Lingkungan kerja dinilai bersih, aman, serta memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan dan atasan. Motivasi kerja juga tercermin tinggi, dengan responden menyatakan semangat dan dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Namun, persepsi terhadap pengembangan karir menunjukkan variasi yang lebih besar dan nilai rata-rata yang sedikit lebih rendah dibandingkan dua variabel lainnya, menandakan adanya ruang perbaikan di area tersebut.

Pengembangan karir menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dan lebih bervariasi dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan adanya ketimpangan persepsi di antara karyawan serta potensi masalah manajerial yang perlu ditangani. Sementara itu, meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja mendapatkan penilaian yang tinggi, tetap diperlukan pengujian secara statistik untuk memastikan sejauh mana variabel-variabel tersebut secara signifikan memengaruhi performansi karyawan. Dengan jumlah responden yang ada, penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi eksploratif awal atau pra-penelitian yang layak untuk dikembangkan ke dalam skala yang lebih luas

Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan bandar udara, faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan performansi karyawan. Sebagai pengelola Bandar Udara Internasional Kualanamu, PT Angkasa Pura Aviassi bertanggung jawab memastikan bahwa setiap karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, memiliki motivasi yang tinggi, serta mendapatkan peluang pengembangan karir yang jelas agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung operasional bandara. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dan pengembangan karir yang terarah akan memberikan semangat serta loyalitas lebih tinggi terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset paling berharga organisasi yaitu manusia yang secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut para ahli, MSDM merupakan proses yang kompleks dan menyeluruh yang mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja. Handoko (2011)

menyatakan bahwa MSDM melibatkan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu, Dessler (2015) menekankan bahwa MSDM tidak hanya sebatas perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mencakup penilaian, kompensasi, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja. Dengan adanya pengelolaan yang sistematis dan terstruktur, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal serta menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kemampuan, motivasi, dan kinerja dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti ruangan, suhu, pencahayaan, dan fasilitas, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial seperti hubungan interpersonal, suasana kerja, sistem komunikasi, serta budaya organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung pencapaian produktivitas optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam konteks organisasi, motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal demi mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat timbul dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), dan berperan penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah yang dilakukan oleh organisasi dan individu untuk meningkatkan potensi, kemampuan, serta prospek karier jangka panjang. Menurut Mondy dan Noe (1996), pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan baik oleh organisasi maupun individu untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karier pribadi dan kesempatan yang tersedia dalam organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2006), pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan individu melalui pengalaman kerja, pelatihan, pendidikan

formal, dan program-program pengembangan lainnya yang disediakan organisasi agar individu siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada promosi atau kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup pemetaan potensi karyawan, perencanaan jalur karier, rotasi kerja, pelatihan, coaching, serta penyediaan kesempatan belajar untuk pertumbuhan profesional. Hal ini penting agar karyawan memiliki kejelasan tujuan karir dan terus termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Performansi Karyawan

Performansi karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2009) Performansi karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017), performansi karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa performansi karyawan mengacu pada tingkat efektivitas seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor individu seperti kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual

Dalam mengelola bandar udara, pengelola harus mampu merancang perencanaan yang baik untuk menunjang operasional dan pelayanan guna mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mendukung keselamatan, keamanan, serta kenyamanan pengguna jasa bandara. Selain itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dari dalam diri setiap personel dalam menjalankan tugasnya, jaminan pengembangan karir yang didukung oleh manajemen bandara melalui apresiasi terhadap kinerja pegawai serta optimalisasi fasilitas dan sumber daya yang dibutuhkan guna memastikan kelancaran operasional dan peningkatan kualitas layanan bandara.

METODE

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji teori melalui analisis hubungan antar variabel. Sesuai dengan Hair et al. (2013), penelitian kuantitatif menekankan penggunaan kuesioner dengan pertanyaan standar dan pilihan jawaban yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menjelaskan fenomena dengan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel independen tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan studi cross-section, di mana pengumpulan data hanya dilakukan sekali dalam periode waktu tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Random Sampling yang mana merupakan salah satu teknik probabilistic sampling di mana populasi dibagi terlebih dahulu ke dalam kelompok-kelompok yang bersifat homogen (disebut strata) berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan, seperti fungsi kerja, jabatan, usia, dan lama bekerja. Setelah itu, sampel diambil secara acak dari setiap strata yang telah dibentuk.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berasal dari berbagai divisi atau departemen di PT Angkasa Pura Aviasi, yang memiliki karakteristik dan tugas pekerjaan yang berbeda. Oleh karena itu, dilakukan stratifikasi agar sampel yang diambil benar-benar mewakili kondisi seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, data memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai representasi variabel yang diteliti maka peneliti memilih menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini sangat cocok untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap satu variabel dan dengan jumlah sampel yang mencukupi. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan hipotesis dapat dilakukan dengan baik yang mana menjadi bagian krusial untuk memastikan kualitas data yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017), Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam bentuk hubungan linier. Artinya jika penelitian berupa pengaruh beberapa faktor (lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir) terhadap satu hasil (performansi karyawan), maka regresi linier berganda adalah metode yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura Aviasi Bandara Internasional Kualanamu, terletak di dekat Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Bandara Internasional Kualanamu secara resmi dibuka pada tanggal 25 Juli 2013 menggantikan bandara Internasional Polonia sebelumnya karena meningkatnya permintaan perjalanan udara dan keterbatasan bandara Polonia.

Sejak diresmikan, Bandara Internasional Kualanamu berperan penting dalam menghubungkan Medan dengan destinasi domestik dan internasional. Dengan cepat muncul sebagai salah satu bandara tersibuk di Indonesia, berfungsi sebagai pusat utama untuk perjalanan bisnis dan rekreasi. Lokasi strategis bandara di Sumatera Utara telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, menarik investasi dan mempromosikan pariwisata.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang ada pada variabel penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan performansi karyawan (Y). Hasil dari analisis deskriptif mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap performansi karyawan PT Angkasa Pura Aviasi

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Mean	Ket
1	Suhu ruang kerja nyaman	4	1.57	6	2.35	19	7.45	67	26.27	159	62.35	4.5	Sangat Baik
2	Pencahayaan memadai	4	1.57	3	1.18	17	6.67	76	29.8	155	60.78	4.5	Sangat Baik
3	Sirkulasi udara baik	7	2.75	8	3.14	26	10.2	77	30.2	137	53.71	4.3	Sangat Baik
4	Kebisingan rendah	8	3.14	10	3.92	27	10.59	88	34.51	122	47.84	4.2	Baik
5	Fasilitas kerja lengkap	6	2.35	5	1.96	17	6.67	85	33.33	142	55.69	4.4	Sangat Baik
6	Hubungan harmonis antar rekan kerja	4	1.57	1	0.39	11	4.31	60	23.53	179	70.2	4.6	Sangat Baik
7	Hubungan suportif dengan atasan	4	1.57	5	1.96	15	5.88	68	26.67	163	63.92	4.5	Sangat Baik
8	Budaya kerja kolaboratif	6	2.35	3	1.18	14	5.49	76	29.8	156	61.18	4.5	Sangat Baik
9	Beban kerja sesuai kapasitas	4	1.57	4	1.57	14	5.49	81	31.76	152	59.61	4.5	Sangat Baik
10	Lingkungan kerja aman secara psikologis	8	3.14	4	1.57	17	6.67	76	29.8	150	58.82	4.4	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X ₁)												4.4	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai mean untuk variabel lingkungan kerja (X₁) adalah 4,4 dengan kategori baik. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai mean pernyataan kebisingan rendah memiliki mean terendah dari sembilan pernyataan lainnya sehingga perlu menjadi perhatian PT Angkasa Pura Aviasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan khususnya mungkin karyawan yang bekerja di sisi udara yang langsung terpapar suara kebisingan yang timbul dari mesin pesawat udara.

Motivasi kerja

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Item Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Mean	Ket
1	Gaji sesuai pekerjaan	3	1.18	1	0.39	18	7.06	72	28.24	161	63.13	4.5	Sangat Baik
2	Istirahat kerja cukup	5	1.96	5	1.96	15	5.88	83	32.55	147	57.65	4.4	Sangat Baik
3	Status kerja jelas dan stabil	9	3.53	4	1.57	20	7.84	83	32.55	139	54.51	4.3	Sangat Baik
4	Jaminan keselamatan kerja	6	2.35	4	1.57	29	11.37	90	35.29	126	49.42	4.3	Sangat Baik
5	Dukungan rekan kerja	3	1.18	3	1.18	18	7.06	87	34.12	144	56.46	4.4	Sangat Baik
6	Kerja tim kompak	3	1.18	4	1.57	12	4.71	78	30.59	158	61.95	4.5	Sangat Baik

No	Item Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Mean	Ket
7	Apresiasi hasil kerja	5	1.96	9	3.53	31	12.16	82	32.16	128	50.19	4.2	Sangat Baik
8	Penghargaan dari atasan	8	3.14	5	1.96	45	17.65	78	30.59	119	46.66	4.1	Baik
9	Tantangan pengembangan diri	3	1.18	4	1.57	12	4.71	95	37.25	141	55.29	4.4	Sangat Baik
10	Kesempatan menunjukkan kemampuan	6	2.35	3	1.18	19	7.45	87	34.12	140	54.9	4.4	Sangat Baik
Motivasi Kerja (X ₂)												4.35	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa motivasi kerja karyawan di PT Angkasa Pura Aviasi berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasional seperti gaji, dukungan sosial, penghargaan, dan kesempatan berkembang telah terpenuhi secara signifikan. Meskipun begitu, perhatian perlu diberikan pada beberapa indikator seperti penghargaan dari atasan, untuk memastikan tidak ada kesenjangan persepsi di antara unit atau jenjang kerja. Dengan mempertahankan dan memperkuat aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan positif secara berkelanjutan.

Pengembangan Karir

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Karir (X₃)

No	Item Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Mean	Ket
1	Rencana jenjang karir jelas	15	5.88	5	1.96	30	11.76	102	40	103	40.4	4.1	Baik
2	Karyawan dilibatkan dalam perencanaan karir	16	6.27	11	4.31	45	17.65	92	36.08	91	35.69	3.9	Baik
3	Kriteria promosi jelas	13	5.1	10	3.92	32	12.55	97	38.04	103	40.39	4	Baik
4	Penilaian mendukung karir	14	5.49	9	3.53	30	11.76	103	40.4	99	38.82	4	Baik
5	Tersedia pelatihan berkala	17	6.67	10	3.92	34	13.33	104	40.79	90	35.29	3.9	Baik
6	Akses program coaching/mentoring	12	4.71	8	3.14	49	19.22	102	39.99	84	32.94	3.9	Baik
7	Pekerjaan sesuai kompetensi	6	2.35	6	2.35	31	12.16	106	41.57	106	41.57	4.2	Sangat Baik
8	Dukungan pengembangan dari manajemen	11	4.31	5	1.96	32	12.55	95	37.25	112	43.93	4.1	Baik
Pengembangan Karir (X ₃)												4	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari delapan indikator pengembangan karir, indikator dengan nilai tertinggi adalah Pekerjaan Sesuai Kompetensi dengan nilai mean sebesar 4,2 (sangat baik), sementara nilai terendah adalah Karyawan Dilibatkan dalam Perencanaan Karir, Tersedia Pelatihan Berkala, dan Akses Program Coaching/Mentoring yang sama-sama memperoleh nilai 3,9 (baik). Tingginya nilai pada indikator pekerjaan sesuai kompetensi menunjukkan bahwa sistem

penempatan kerja di PT Angkasa Pura Aviassi telah dijalankan secara tepat dan sesuai dengan keahlian individu. Sebaliknya, nilai lebih rendah pada aspek pelibatan karyawan dan program pengembangan diri menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam partisipasi aktif serta pemerataan akses pengembangan karir di seluruh level organisasi.

Performansi karyawan

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Performansi Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Mean	Ket
1	Ketelitian tinggi	1	0.39	0	0	7	2.75	77	30.2	170	66.66	4.6	Sangat Baik
2	Pekerjaan sesuai standar	1	0.39	0	0	10	3.92	89	34.9	155	60.79	4.6	Sangat Baik
3	Target pekerjaan tercapai	1	0.39	1	0.39	5	1.96	87	34.12	161	63.14	4.6	Sangat Baik
4	Produktivitas tinggi	1	0.39	1	0.39	15	5.88	72	28.24	166	65.1	4.6	Sangat Baik
5	Tugas selesai tepat waktu	0	0	2	0.78	10	3.92	76	29.8	167	65.5	4.6	Sangat Baik
6	Tidak menunda pekerjaan	0	0	1	0.39	10	3.92	73	28.63	171	67.06	4.6	Sangat Baik
7	Aktif dalam tim	0	0	0	0	9	3.53	66	25.88	180	70.59	4.7	Sangat Baik
8	Kontribusi terhadap tim	1	0.39	1	0.39	8	3.14	75	29.41	170	66.67	4.6	Sangat Baik
Performansi Karyawan (Y)												4.6	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari delapan indikator performansi karyawan, Seluruh indikator performansi karyawan berada dalam kategori sangat baik, dengan nilai mean berkisar antara 4,6 hingga 4,7. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Aktif dalam Tim dengan mean 4,7, menunjukkan bahwa kolaborasi dan partisipasi tim telah menjadi kekuatan budaya kerja di PT Angkasa Pura Aviassi. Sementara itu, indikator lain seperti Pekerjaan Sesuai Standar, Tidak Menunda Pekerjaan, dan Produktivitas Tinggi memiliki nilai mean 4,6, menjadi yang paling "rendah" secara relatif meskipun tetap tergolong sangat baik. Perbedaan tipis ini kemungkinan disebabkan oleh persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan atau variasi konteks tugas. Hasil ini mencerminkan lingkungan kerja yang sangat produktif, terstruktur, dan kolaboratif.

Uji Normalitas

Berikut ini hasil tes data primer menggunakan SPSS:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.192	255	<.001	.817	255	<.001
Motivasi Kerja	.200	255	<.001	.792	255	<.001
Pengembangan Karir	.167	255	<.001	.850	255	<.001
Performansi Karyawan	.138	255	<.001	.893	255	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Gambar 1. Normality Test menggunakan SPSS

Nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 pada kedua uji (baik Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk) menunjukkan bahwa keempat variabel tidak berdistribusi normal. Uji Shapiro-Wilk umumnya lebih sensitif terhadap normalitas pada jumlah sampel < 500, sehingga hasilnya lebih dipertimbangkan dalam analisis ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Performansi Karyawan) tidak berdistribusi normal.

Karena data tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi linier berganda tetap dapat dilakukan, karena metode ini cukup robust terhadap pelanggaran normalitas, terutama jika ukuran sampel besar ($n > 30$) — dalam hal ini, $n = 255$. Fokus utama regresi adalah pada estimasi koefisien dan signifikansi prediktor, bukan distribusi data input. Namun, disarankan untuk juga untuk memeriksa normalitas residual (bukan data mentah) setelah regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil tes data primer menggunakan SPSS:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.498	.145		3.428	<.001		
	Lingkungan Kerja	.042	.058	.038	.724	.470	.283	3.530
	Motivasi Kerja	.143	.070	.130	2.045	.042	.191	5.243
	Pengembangan Karir	.683	.049	.753	14.041	<.001	.270	3.709

a. Dependent Variable: Performansi Karyawan

Gambar 2. Regression Linear Test menggunakan SPSS

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel bebas (X). Persamaan umumnya adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$. Di mana: Y adalah variabel terikat, X_1, X_2, \dots, X_n adalah variabel bebas, a adalah konstanta (intersep), dan b_1, b_2, \dots, b_n adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas.

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah: $Y = 0,498 + 0,042X_1 + 0,143X_2 + 0,683X_3$. Bersama dengan hasil ini peneliti menginterpretasikan hasil yaitu Konstanta ($a = 0,498$) dimana jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka nilai performansi karyawan adalah sebesar 0,498.

Lingkungan kerja (X_1) dimana nilai koefisien 0,042 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan performansi sebesar 0,042 namun nilai Sig. = 0,470 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan.

Motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien 0,143 dan Sig. = 0,042 ($< 0,05$), artinya motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap performansi karyawan. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi performansi.

Pengembangan karir (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,683 dan nilai Sig. = 0,000 ($< 0,01$) menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan paling kuat terhadap performansi karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Tabel Interpretasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Interpretasi
Lingkungan Kerja	3.530	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	5.243	Masih dalam batas wajar
Pengembangan Karir	3.709	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Karena semua nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Tabel Hasil Interpretasi Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja	0.724	0.47	Sig. $> 0.05 \rightarrow H_0$ diterima
Motivasi Kerja	2.045	0.042	Sig. $< 0.05 \rightarrow H_0$ ditolak
Pengembangan Karir	14.041	0	Sig. $< 0.01 \rightarrow H_0$ ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung = 0.724, Sig. = 0.470 > 0.05 maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Dapat diambil kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap performansi karyawan PT Angkasa Pura Aviasi.

Untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung = 2.045, Sig. = 0.042 < 0.05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dapat diambil kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap performansi karyawan PT Angkasa Pura Aviasi.

Dan untuk variabel pengembangan karir, nilai t hitung = 14.041, Sig. = 0.000 < 0.01 maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dapat diambil kesimpulan pengembangan karir berpengaruh sangat signifikan secara positif terhadap performansi karyawan PT Angkasa Pura Aviasi.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.027	3	38.342	345.702	$<.001^b$
	Residual	27.839	251	.111		
	Total	142.866	254			

a. Dependent Variable: Performansi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Gambar 3. ANOVA Test menggunakan SPSS

Pada gambar 3 didapatkan nilai F hitung sebesar 345.702 dan nilai Sig. sebesar 0.001b atau $0.000 < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel

lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap performansi karyawan PT Angkasa Pura Aviasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Performansi Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan tata ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Namun demikian, berdasarkan teori Two Factor dari Herzberg, lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors, yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi karyawan untuk berprestasi, tetapi dapat menurunkan kepuasan dan kinerja apabila tidak terpenuhi. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja sudah dirasakan baik oleh karyawan, hal tersebut belum tentu secara langsung mendorong peningkatan performansi. Dalam praktiknya, peningkatan performansi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi internal, penghargaan, dan peluang pengembangan diri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Performansi Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan kerja tertentu. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg melalui Two Factor Theory membagi faktor yang memengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu motivator dan hygiene factors. Motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan perkembangan pribadi merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja secara langsung. Sementara itu, menurut Maslow, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi secara bertingkat, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, karyawan yang merasa memiliki tujuan, dihargai atas kontribusinya, serta mendapatkan kesempatan untuk berkembang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap performa mereka.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Performansi Karyawan

Pengembangan karir adalah proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, dan peluang seseorang dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Siagian (2002), pengembangan karir mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pemberian kesempatan promosi yang adil, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu. Teori Career Development dari Greenhaus dan Callanan juga menjelaskan bahwa karir seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, di mana organisasi berperan penting dalam menyediakan jalur karir yang jelas dan program pengembangan yang terstruktur. Dalam konteks organisasi modern, pengembangan karir tidak hanya menjadi bentuk investasi perusahaan terhadap sumber daya manusia, tetapi juga menjadi

faktor pendorong utama dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan

Dalam teori perilaku organisasi modern, performansi karyawan dipandang sebagai produk dari interaksi yang dinamis antara faktor-faktor individu, situasional, dan struktural. Salah satu pendekatan yang relevan adalah teori sistem terbuka, yang menegaskan bahwa organisasi tidak berdiri secara terpisah, melainkan selalu berinteraksi dengan lingkungan eksternal dan internalnya. Dalam kerangka ini, performansi karyawan bukanlah hasil dari satu variabel tunggal, tetapi akumulasi pengaruh dari berbagai unsur yang saling berhubungan dan bekerja secara simultan.

Hal ini diperkuat oleh motivation-performance linkage theory yang menjelaskan bahwa kinerja optimal dapat dicapai ketika terdapat sinkronisasi antara kondisi kerja yang mendukung, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang kuat, dan peluang pengembangan karir yang jelas dan adil. Dalam konteks ini, setiap faktor memainkan peran sebagai bagian dari sistem yang saling menopang. Dengan demikian, meskipun secara parsial sebuah variabel dapat menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan, keberadaannya tetap penting untuk mendukung keseluruhan sistem.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap performansi karyawan, meskipun secara deskriptif dinilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik telah menjadi baseline yang tidak cukup untuk mendorong peningkatan performansi tanpa faktor pendukung lainnya.
- b) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap performansi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, terutama ketika mereka mendapatkan kompensasi yang adil, pengakuan, serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan.
- c) Pengembangan karir merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi performansi karyawan. Kepastian jalur karir, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan dari manajemen terbukti meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.
- d) Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap performansi karyawan. Kombinasi ketiga faktor ini merupakan landasan penting dalam menciptakan SDM yang unggul.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Angkasa Pura Aviassi, khususnya dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia:

- a) Fokus peningkatan kinerja sebaiknya diarahkan pada penguatan sistem pengembangan karir dan peningkatan motivasi kerja, termasuk perbaikan sistem apresiasi, pelatihan, dan rencana karir yang jelas.
- b) Lingkungan kerja tetap perlu dipelihara, namun tidak cukup dijadikan satu-satunya strategi peningkatan performa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

- a) Penguatan Program Pengembangan Karir sebagai Prioritas Utama.

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh paling signifikan terhadap performansi karyawan, PT Angkasa Pura Aviasi disarankan untuk menjadikan pengembangan karir sebagai prioritas strategis dalam kebijakan manajemen SDM. Perusahaan dapat mengembangkan jalur karir yang jelas dan transparan untuk setiap jenjang jabatan, lengkap dengan indikator pencapaian dan estimasi waktu kenaikan jabatan. Selain itu, penting untuk meningkatkan frekuensi pelatihan berbasis kebutuhan kerja yang relevan dengan perkembangan sektor aviasi. Program mentoring dan coaching juga perlu diperluas agar karyawan mendapatkan arahan dan motivasi dalam mencapai tujuan karirnya. Tak kalah penting, pelibatan karyawan dalam program rotasi atau penugasan lintas fungsi dapat memperkaya pengalaman kerja dan memperluas peluang pengembangan profesional.

- b) Optimalisasi Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap performansi, sehingga penting bagi PT Angkasa Pura Aviasi untuk merancang strategi peningkatan motivasi secara lebih terstruktur. Salah satu langkah efektif adalah membangun sistem penghargaan berbasis kinerja (reward system) yang mencakup insentif finansial seperti bonus serta penghargaan non-finansial seperti sertifikat atau pengakuan resmi dari pimpinan. Penetapan tujuan kerja yang menantang tetapi realistis juga penting untuk mendorong semangat pencapaian. Selain itu, perusahaan perlu membuka ruang bagi partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan operasional guna menumbuhkan rasa memiliki. Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan pun harus diperkuat, terutama dalam bentuk pemberian umpan balik yang konstruktif, agar karyawan merasa dihargai dan terus termotivasi dalam bekerja.

- c) Evaluasi Strategis terhadap Lingkungan Kerja yang Sudah Positif.

Meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performansi, secara simultan variabel ini tetap berkontribusi bersama motivasi dan pengembangan karir. Oleh karena itu, PT Angkasa Pura Aviasi tetap disarankan untuk melakukan evaluasi strategis dan peningkatan berkelanjutan terhadap aspek lingkungan kerja. Upaya ini dapat mencakup pemeliharaan kenyamanan fisik seperti suhu ruangan, pencahayaan, dan kebersihan, yang telah dinilai positif oleh karyawan. Di samping itu, perusahaan juga dapat memperkuat aspek hubungan sosial dalam lingkungan kerja melalui program internal seperti kegiatan tim

(team building), forum diskusi karyawan, atau kegiatan sosial perusahaan. Evaluasi rutin terhadap persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja juga penting dilakukan agar perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan nyata karyawan.

d) Integrasi Ketiga Variabel dalam Sistem Manajemen Kinerja yang Terpadu.

Karena ketiga variabel yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap performansi, PT Angkasa Pura Aviassi disarankan untuk membangun sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan ketiganya dalam satu kerangka kerja terpadu. Sistem ini dapat dirancang dengan mengaitkan hasil penilaian performa karyawan dengan kebutuhan pelatihan, jenjang karir, serta tingkat motivasi individu. Misalnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun performa belum optimal dapat diberikan pelatihan teknis atau penugasan baru untuk mengasah kompetensinya. Selain itu, lingkungan kerja dapat dijadikan faktor pendukung utama dalam sistem ini, dengan menjamin bahwa suasana kerja tetap kondusif dan kolaboratif. Pendekatan integratif ini akan membantu perusahaan dalam membuat kebijakan yang lebih tepat sasaran serta memastikan bahwa seluruh aspek yang memengaruhi kinerja karyawan dikelola secara sinergis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Elfrida, S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen*.
- Farah Ghina, T. (2023). Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank ABC Tanjung Karang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwin, H., et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT National Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Herzberg, F. (2017). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- ICAO. (2023). *Manual on Airport Management*. Montreal: International Civil Aviation Organization.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Logahan, J., et al. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson Education.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sharah Rizqiyah. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: STIE YKPN.

- Topan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Widarta, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai LLDIKTI Wilayah V. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PERFORMANSI
KARYAWAN PT. ANGKASA PURA AVIASI**

Jefry Ardiansyah Toy **et al**

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i8.3247>

