



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Aircraft PT Dirgantara Indonesia

Sabrina Ardhisa Rafsanjani<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

E-mail: [sabrinaardhisa@gmail.com](mailto:sabrinaardhisa@gmail.com), [khaerulrizal@mn.unjani.ac.id](mailto:khaerulrizal@mn.unjani.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-11-01 Revised: 2023-02-23 Published: 2024-03-08  <b>Keywords:</b> <i>Work Motivation;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Employee Performance.</i>	The purpose of this research is to determine how work motivation and job satisfaction impact employee performance. This study employs quantitative research approaches. The methods of gathering data that were used were questionnaires, interviews, and observation. Analytical methods for data processing include associative and descriptive analysis. The technique makes use of SPSS version 26 programming features to do multiple linear regression analysis. The associative analysis findings of this research demonstrate that work motivation and job satisfaction have a positive and substantial influence on employee performance, partly and concurrently, and that these three variables have all been successfully managed in the Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Department of Aircraft PT. Dirgantara Indonesia.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-01 Direvisi: 2023-02-23 Dipublikasi: 2024-03-08  <b>Kata kunci:</b> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Tujuan penelitian ini mencari tahu pengaruh motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian berbasis kuantitatif. Metode pengumpulan data yakni observasi, wawancara, serta kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif. Metode yang dipakai yakni analisis regresi linear berganda memakai alat bantu SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada Departemen <i>Maintenance, Repair &amp; Overhaul (MRO) Aircraft</i> PT. Dirgantara Indonesia sudah di kelola secara efektif serta hasil analisis asosiatif pada penelitian ini memperlihatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan parsial serta simultan.

### I. PENDAHULUAN

Hadirnya industri penerbangan di Indonesia mempunyai peranan penting bagi kemajuan teknologi karena Indonesia bukan hanya menjadi konsumen tetapi juga memiliki kemampuan untuk membuat pesawat terbang, industri penerbangannya memainkan peran penting dalam kemajuan teknologi. Inilah yang menjadi kebangkitan industri penerbangan di Indonesia sehingga dapat bersaing dengan negara maju. Untuk bertahan dan bersaing di pangsa pasar dan mendorong industri penerbangan Indonesia untuk maju dan berkembang di era global saat ini, diperlukan teknologi canggih dan sumber daya manusia yang berbakat (itda.ac.id, 2023). Sumber daya lainnya tidak berguna tanpa SDM. Perusahaan terus menjaga dan meningkatkan SDM agar perusahaan menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup, termasuk meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja sesuai rencana adalah cara terbaik untuk mengukur keberhasilan perusahaan karena menunjukkan bahwa sistem manajemennya bekerja dengan baik dan meningkatkan kepercayaan internal dan eksternal (Swadiputra 2021).

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja ialah pencapaian hasil kerja, baik segi kualitas atau kuantitas, didapat karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhitungkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja (Sembiring, 2020). PT Dirgantara Indonesia didirikan 23 Agustus 1976 dan dikenal sebagai perusahaan penerbangan yang terkenal dalam desain, pengembangan, dan pembuatan pesawat terbang *regional*. PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yakni produsen pesawat di Asia Tenggara mengkhususkan diri di aerostruktur, merancang serta memproduksi pesawat terbang serta helikopter bagi keperluan komersial dan militer. PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sudah berhasil mengoptimalkan sumber daya di sektor pesawat terbang serta bidang lain misalnya *Information Technology, Automotive, Maritime, Simulation Technology, Industrial Turbine dan Engineering Services*. (indonesian-aerospace.com, 2023).

Kinerja Individu adalah istilah yang digunakan dalam pengelolaan kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Ini mengacu pada target

kerja yang harus dicapai oleh karyawan berdasarkan penjabaran rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP) secara berjenjang dan disepakati oleh masing-masing atasan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menentukan pembobotan yang diberikan langsung oleh atasan. Dari hasil wawancara oleh peneliti dengan karyawan di Departemen *MRO Aircraft* menunjukkan bahwa karyawan yang sudah memasuki masa kerja lebih dari tiga tahun, mengalami penurunan kinerja. Hal ini terlihat dari data dokumentasi mengenai penilaian kinerja karyawan tahun 2022 dan tahun 2023 ternyata mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini salah satunya disebabkan oleh kesulitan karyawan menggapai target perusahaan. Penurunan kinerja tidak muncul begitu saja atau secara kebetulan. menurut Kasmir (2016:189), motivasi kerja menjadi faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan di Departemen *MRO Aircraft* bahwa tidak adanya promosi jabatan atau kenaikan dari posisi fungsional ke struktural menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pada Departemen *MRO Aircraft* karyawan masih belum diberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini diduga karena kenaikan jabatan yang dilakukan tidak tepat sasaran dimana karyawan yang mendapat kenaikan jabatan tidak sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan data kehilangan jam kerja karyawan Departemen *MRO Aircraft*, dapat dilihat bahwa terdapat jumlah jam kerja yang hilang tahun 2022 sebanyak 22% dan tahun 2023 meningkat sebanyak 42%. Kehilangan jumlah jam kerja terjadi karena meningkatnya karyawan yang tidak masuk bekerja, dan keterlambatan masuk kerja yang dipicu karena faktor motivasi yang di indikasikan menurun.

Selain masalah motivasi, masalah lain yang terlihat di Departemen *MRO Aircraft* yaitu kepuasan kerja. Kinerja dan kepuasan kerja saling berhubungan (Eliyana et al., 2019). Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan di departemen *MRO Aircraft* bahwa terdapat juga permasalahan pada kepuasan kerja karyawan, yaitu karyawan merasakan bosan dengan pekerjaannya karena tidak dilakukannya rotasi personel sehingga mereka merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini tidak mendapatkan pengalaman yang cukup berkesan, meskipun mereka merasa dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan benar dari awal hingga akhir.

Pada akhirnya kepuasan kerja mereka menurun dan berdampak kepada penurunan kinerja.

Berdasarkan data tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang didapatkan oleh peneliti pada Departemen *MRO Aircraft* menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan sebanyak 156 kali dan tingkat ketidakhadiran sebanyak 75 kali yang terekap dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2022. Untuk data tingkat keterlambatan diakibatkan karena banyak faktor seperti terlambat masuk kerja, terlambat masuk jam istirahat dan pulang sebelum jam kerja.

Dari uraian di atas menggambarkan bahwa terdapat korelasi motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Keadaan ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu menurut Wulandari et al (2020). Bahwa motivasi kerja serta kepuasan kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Setiap variabel menunjukkan pengaruh positif serta bermakna pada tingkat kinerja.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini akan memakai metode kuantitatif. Analisis data kuantitatif guna melakukan uji hipotesis.

### 2. Variabel Penelitian

Di penelitian ini ada tiga variabel, ialah variabel dependen (Y) serta dua variabel independen (X1 dan X2). Variabel independen X1 melibatkan motivasi kerja, sedangkan variabel independen X2 melibatkan kepuasan kerja. Variabel dependen Y merujuk pada kinerja karyawan di Departemen *MRO Aircraft* PT. Dirgantara Indonesia.

### 3. Definisi Konseptual

#### a) Definisi Konseptual Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang menjadi penyebab, arahan, dan dukungan bagi perilaku seseorang untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat guna mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2020:141).

Berdasarkan definisi ahli tersebut, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aspek yang dapat membuat manusia menjadi ingin melakukan pencapaian yang lebih dengan cara bekerja keras dan giat, agar pencapaian yang diinginkan mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

#### b) Definisi Konseptual Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pandangan positif yang dimiliki karyawan

terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan dan perilaku yang menunjukkan apresiasi terhadap pekerjaan, di mana karyawan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai karena memenuhi nilai-nilai penting perusahaan. (Afandi 2018:74).

Berdasarkan definisi ahli tersebut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional atau pribadi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Respons ini dapat bersifat positif atau negatif terkait dengan faktor fisik dan psikologis, serta imbalan yang diterima oleh karyawan.

c) Definisi Konseptual Kinerja

Kinerja didefinisikan juga sebagai pencapaian hasil dan perilaku kerja yang terjadi selama suatu periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab (Kasmir 2019:184).

Berdasarkan definisi ahli tersebut bahwa bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan yang didapat dari proses evaluasi/penilaian atas target kerja selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas tertentu.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mencakup studi pustakan serta penelitian lapangan, yang melibatkan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

5. Teknik Penentuan Responden

Adapun karakteristik responden yang akan memberikan tanggapan terkait dengan Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y) adalah berikut:

a) Karakteristik responden yang mengisi kuesioner variabel X1 serta X2 melibatkan semua karyawan Departemen *MRO Aircraft* punya pengalaman kerja minimal selama 1 tahun, dengan jumlah keseluruhan 40 orang.

b) Karakteristik responden yang mengisi kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) adalah individu yang menjabat sebagai atasan langsung di Departemen *MRO Aircraft*, dengan jumlah keseluruhan 1 orang.

Berdasarkan karakteristik responden di atas, maka responden yang akan memberikan tanggapan terkait penelitian ini mencakup seluruh karyawan Departemen *MRO Aircraft*, dengan jumlah 40 responden untuk variabel X dan 1 responden yaitu merupakan atasan

langsung Departemen *MRO Aircraft* untuk variabel Y.

6. Teknik Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala semantic differential untuk skala pengukuran. Responden memberikan penilaian atau tanggapan terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan angka 1 untuk menyatakan jawaban yang sangat negatif, angka 3 mengatakan netral, serta angka 5 mengatakan jawaban yang sangat positif.

7. Teknik Pengujian Alat Ukur

Uji validitas serta reliabilitas digunakan melakukan uji alat ukur ini. Pengujian validitas bertujuan mengevaluasi kecocokan pernyataan yang digunakan untuk menghasilkan respons dari responden. Landasan pengambilan keputusan uji validitas memperbandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai

$r_{tabel}$  apabila nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan konsisten jika dilakukan berulang kali. Untuk membuat keputusan, nilai Cronbach Alpha digunakan apabila nilainya  $< 0,60$  itu dianggap reliabel.

8. Metode Pengolahan serta Analisis Data

a) Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ke-1, ke-2, dan ke-3. Langkah-langkah dalam pengolahan data mencakup *editing, coding, tabulating, verification*. Selain itu proses pengolahan data melibatkan penggunaan koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik parsial atau simultan. Pendekatan ini sesuai tujuan penelitian ke-4. Sebelum melaksanakan uji regresi linier berganda, penting memberi kepastian model tersebut mencukupi asumsi klasik *ordinary least square* (OLS). Dalam konteks ini, uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas, diterapkan. Seluruh proses uji komputerisasi dengan SPSS versi 26.

b) Metode Analisis Data

Di penelitian ini, untuk mencapai tujuan penelitian ke-1, ke-2, dan ke-3, penerapan analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik variabel independen. Sementara itu, guna mencapai tujuan penelitian ke-4, penerapan analisis asosiatif kuan-

titatif dipakai mengidentifikasi hubungan statistik antar dua variabel ataupun lebih.

#### 9. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji Parsial (Uji t)

Mencari tahu apakah ada pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) individual ataupun parsial, uji parsial (t) digunakan. Dengan pengambilan keputusan menurut perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dan nilai signifikan berdasarkan pengolahan spss versi 26.

##### b) Uji Simultan (Uji F)

Guna mencari tahu apakah variabel independen memberi pengaruh simultan variabel dependen, maka uji simultan (Uji F) digunakan. Dengan pengambilan keputusan menurut perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Dan nilai signifikan berdasarkan pengolahan spss versi 26.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif

##### 1. Tanggapan Responden Pada Motivasi Kerja Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia

Selanjutnya untuk dapat mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah variabel motivasi kerja pada Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia. Maka dapat diketahui melalui perhitungan terhadap total rata-rata tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Prestasi/keberhasilan ( <i>achievement</i> )	3,37	Cukup
Pengakuan ( <i>recognition</i> )	3,51	Tinggi
Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	3,23	Cukup
Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )	3,20	Cukup
Pengembangan potensi individu ( <i>advancement</i> )	3,31	Cukup
Total Skor Rata-Rata $(3,37+3,51+3,23+3,20+3,31)/5= 3,32$		
Kriteria = Cukup		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023.

Berdasarkan dari tabel 1 hasil perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja pada karyawan Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan memperoleh total skor rata-rata sebesar 3,32 yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Dalam konteks penelitian ini, sub variabel motivasi kerja tertinggi

adalah pengakuan, sementara sub variabel terendah terdapat pada tanggung jawab.

##### 2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia

Selanjutnya untuk dapat mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah variabel kepuasan kerja pada Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia. Maka dapat diketahui melalui perhitungan terhadap total rata-rata tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Total Rata-rata Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Perputaran Karyawan	3,30	Cukup
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3,51	Rendah
Tingkat Pekerjaan	3,15	Cukup Sesuai
Ukuran Organisasi Perusahaan	3,15	Cukup Lancar
Total Skor Rata-Rata $(3,30+3,51+3,15+3,15)/4= 3,27$		
Kriteria = Cukup		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 2 setelah dilakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pada karyawan Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan memperoleh total skor rata-rata sebesar 3,27 yang termasuk dalam kriteria **cukup**. Dalam konteks penelitian ini, sub variabel kepuasan kerja tertinggi adalah tingkat ketidakhadiran kerja, sementara sub variabel terendah terdapat pada ukuran organisasi perusahaan.

##### 3. Kinerja Karyawan Departemen MRO Aircraft Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung PT. Dirgantara Indonesia

Selanjutnya untuk dapat mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah variabel kinerja karyawan pada Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia. Maka dapat diketahui melalui perhitungan terhadap total rata-rata tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Total Rata-rata Variabel Kinerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kualitas	3,34	Cukup
Kuantitas	3,47	Tinggi
Ketepatan Waktu	3,08	Cukup
Pengawasan	3,15	Cukup
Pengaruh Interpersonal	3,28	Cukup
Total Skor Rata-Rata $(3,34+3,47+3,08+3,15+3,28)/5= 3,26$		
Kriteria = Memuaskan		

Berdasarkan tabel 3 setelah dilakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel kinerja karyawan di Departemen *MRO Aircraft* PT. Dirgantara Indonesia, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan memperoleh total skor rata-rata 3,26 di kriteria **memuaskan**. Dalam konteks penelitian ini, sub variabel kinerja tertinggi adalah kuantitas, sementara sub variabel terendah terdapat pada ketepatan waktu.

#### 4. Hasil Analisis Asosiatif Kuantitatif

Hasil daari Pengujian Alat ukur sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
X1.1	0,424	0,263	Valid
X1.2	0,889		Valid
X1.3	0,358		Valid
X1.4	0,883		Valid
X1.5	0,862		Valid
X1.6	0,431		Valid
X1.7	0,882		Valid
X1.8	0,321		Valid
X1.9	0,883		Valid
X1.10	0,862		Valid

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
X2.1	0,872	0,263	Valid
X2.2	0,493		Valid
X2.3	0,872		Valid
X2.4	0,855		Valid
X2.5	0,527		Valid
X2.6	0,857		Valid
X2.7	0,691		Valid

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
Y1	0,8765	0,263	Valid
Y2	0,524		Valid
Y3	0,877		Valid
Y4	0,321		Valid
Y5	0,908		Valid
Y6	0,908		Valid
Y7	0,425		Valid
Y8	0,856		Valid

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	3,34	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	3,47		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	3,08		Reliabel

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 4 – 7 perhitungan setiap pernyataan dapat dianggap VALID karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,263). Selain itu uji reliabilitas menyatakan bahwa alat ukur dianggap RELIABEL nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau diatas 0,60.

#### B. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik penelitian ini mengacu pada Ghozali (2018:112-161) yakni uji normalitas, multikolinearitas serta uji hererokesdastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a, b</sup>	Std. Deviation	1.65112100
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.092
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikansi (sig) untuk variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan yakni  $0,200 > 0,05$  yang menandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 Total_X1	.106	9.439
Total_X2	.106	9.439

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 9 variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan memperlihatkan nilai toleransi sejumlah  $0,106 > 0,1$  serta nilai VIF  $9,439 < 10$ . Ini menandakan tak ada gejala multikolinearitas. Tak ada korelasi signifikan variabel independen di model regresi.



### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.341	.706		1.901	.065
	Total_X1	.089	.064	.690	1.408	.168
	Total_X2	-.131	.086	-.744	-1.518	.138

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun, 2023

Berdasarkan tabel 10 variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan memperlihatkan nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu pada variabel motivasi kerja sejumlah 0,168 dan untuk variabel kepuasan kerja sejumlah 0,138. Nilai-nilai ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, penelitian ini dapat melibatkan pengujian analisis regresi linear berganda memakai SPSS versi 26, seperti akan diuraikan:

**Tabel 11.** Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	0.432
Motivasi Kerja	0.291
Kepuasan Kerja	0.695
Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun, 2023

Dari tabel 11 didapat hasil persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 0.432 + 0.291 X_1 + 0.695 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda ialah:

- Konstanta dengan nilai 432 memperlihatkan apabila nilai variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja adalah nol, nilai variabel kinerja akan memiliki nilai 432 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0.291. Ini memperlihatkan apabila ada peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi kerja, kinerja diharapkan meningkat 0,291 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0.695. Artinya, jika ada peningkatan satu satuan dalam variabel kepuasan kerja, diharapkan kinerja meningkat 0,695.

### C. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia Secara Parsial

**Tabel 12.** Hasil Uji Parsial Pengaruh Motivasi Kerja Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.432	1.220		.354	.725
Total_X1	.291	.110	.355	2.652	.012
Total_X2	.695	.149	.622	4.651	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26 Tahun, 2023

Dari tabel 12 diperoleh pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan parsial  $2,652 > 1,688$  ( $t_{tabel}$ ) dengan selain itu nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Karenanya, motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan di kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten penelitian seperti disebutkan (Meinitasari, 2023). Adapun pengaruh kepuasan kerja kinerja karyawan parsial yakni  $4,651 > 1,688$  ( $t_{tabel}$ ) bernilai signifikansi yakni  $0,00 < 0,05$  menggambarkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan kepuasan kerja punya pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten penelitian sebelumnya seperti disebutkan (Maharani and Adiwati, 2022).

### D. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia Secara Simultan

Di penelitian ini, juga diukur sejauh mana kemampuan model menguraikan variabel dependen. Semakin lemah kemampuan variabel independen menguraikan hubungan antar variabel dependen, semakin rendah nilai R Square, mendekati 0. Sebaliknya, makin kuat kemampuan variabel independen menguraikan hubungan antar variabel dependen, maka nilai R Square akan mendekati 1.

Hasil olah data memakai SPSS Versi 26 disajikan di tabel ini:

**Tabel 13.** Hasil Olah Data Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.926	1.695
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun, 2023

Dari Tabel 13, nilai *R Square* (koefisien determinasi) sejumlah 0,930 memperlihatkan 93% karyawan Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* bisa diuraikan variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja di penelitian ini. Artinya, motivasi kerja serta kepuasan kerja punya pengaruh sangat tinggi pada kinerja karyawan di Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia*. Sementara itu, sekitar 7% faktor lain yang tak diteliti di penelitian ini.

**Tabel 14.** Hasil Uji Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1419.453	2	705.227	245.419	.000 <sup>b</sup>
Residual	106.322	37	2.874		
Total	1516.775	39			
a. Dependent Variable: ROE					
b. Predictors: (Constant), Inflation, IntRate, EcoGrowth					

Sumber: Hasil Output Program SPSS, Diolah Kembali Tahun, 2023

Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 memperlihatkan faktor motivasi kerja serta kepuasan kerja dapat digunakan untuk menguraikan perubahan variabel kinerja karyawan. Perhitungan uji F menghasilkan nilai ( $F_{hitung}$ ) sebesar  $245,419 > 3,259$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan penolakan  $H_0$  ditolak serta penerimaan  $H_a$ . Bisa diambil kesimpulan motivasi kerja serta kepuasan kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan simultan. Artinya, variabel-variabel tersebut berkontribusi bersama-sama dalam menjelaskan perubahan dalam variabel kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya seperti disebutkan (Endra, 2021).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan bisa disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja karyawan Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari motivasi kerja ialah pengakuan, sedangkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada tanggung jawab.
2. Kepuasan kerja karyawan Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* termasuk ke dalam kriteria **cukup**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari kepuasan kerja ialah tingkat ketidakhadiran kerja, sedangkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada ukuran organisasi perusahaan.
3. Kinerja karyawan Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* termasuk ke dalam kriteria **memuaskan**. Dimana pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari kinerja ialah kuantitas, sedangkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada ketepatan waktu.
4. Pengaruh motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan Departemen *MRO Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* baik parsial dan simultan:
5. Motivasi kerja parsial memberi pengaruh positif kinerja karyawan *Departemen Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Aircraft PT. Dirgantara Indonesia*.
6. Kepuasan kerja parsial memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan *Departemen Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Aircraft PT. Dirgantara Indonesia*.
7. Motivasi kerja serta kepuasan kerja secara simultan memberi pengaruh pada kinerja Departemen *Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Aircraft PT. Dirgantara Indonesia* yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi sekali.

##### B. Saran

1. Saran untuk Perusahaan
  - a) Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden pada pernyataan mengenai variabel motivasi kerja termasuk kedalam kriteria cukup total rata-rata 3,32 Tetapi dalam hal ini sub variabel tanggung jawab (*responsibility*) memiliki nilai rata-rata yang terkecil dengan nilai 3.20. Untuk itu sebaiknya atasan memberikan apresiasi baik itu penghargaan maupun promosi jabatan, sehingga karyawan termotivasi. Karyawan yang termotivasi dalam dirinya akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan

- rasa tanggung jawab melalui penyelesaian tugas sesuai waktu dan menghasilkan hasil yang memenuhi standar yang ditetapkan.
- b) Berdasarkan total rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja rata-rata 3.27 termasuk dalam kriteria cukup. Tetapi sub variabel Tingkat Pekerjaan dan Ukuran Organisasi Perusahaan total rata-rata 3,15 nilai ini lebih kecil dari nilai sub variabel yang lainnya Maka dari itu sebaiknya pemimpin memberikan waktu lebih kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, serta memberikan ruang yang lebih banyak untuk berkomunikasi dan koordinasi, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya dengan baik dan hati-hati. Sehingga bisa mengurangi kesalahan bekerja.
- c) Berdasarkan tabel 4.17 terkait Total Rata-rata Variabel Kinerja yaitu 3,26 termasuk dalam kriteria memuaskan. Tetapi dalam hal ini sub variabel ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 3,08 nilai ini lebih kecil dari pada sub variabel lainnya. Hal ini. sebaiknya perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan karena jika ketepatan waktu dalam bekerja maupun dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak tepat waktu, hingga berefek tak tercapai tujuan perusahaan.
2. Saran untuk peneliti
- Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa yakni menggabungkan ide terkini serta mempertimbangkan penggunaan variabel tambahan yang bisa memberi pengaruh motivasi kerja, kepuasan, serta kinerja karyawan. Ini dapat membantu mendapatkan pemahaman dan informasi yang lebih komprehensif mengenai aspek-aspek tersebut, meningkatkan kedalaman penelitian, dan memberikan kontribusi lebih besar pada literatur ilmiah terkait.
- Endra, T. F. S. S. (2021). Tri Finta Syandi Syah Endra, 2021, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta,, 14(2): 50-61. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2019.05.001>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maharani, A., & Adiwati, M. R. (2022). SEIKO : *Journal of Management & Business* Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Millenium Pharmacon International. 6(1), 856–864. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4067>.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.



<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>

Swadiputra. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansema. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.

Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020

Itda.ac.id (2023). *Industri Penerbangan Di Indonesia Semakin Berkembang*.  
<https://www.itda.ac.id/>

Indonesian-aerospace.com (2023). PT Dirgantara Indonesia Berhasil Memanfaatkan Kemampuan SDM.