

SKRIPSI
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

OLEH
I GUSTI MADE AGUS ANGGA ARIANA
NIM. 2015744068

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

OLEH

I GUSTI MADE AGUS ANGGA ARIANA

NIM. 2015744068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : I Gusti Made Agus Angga Ariana
 - b. NIM : 2015744068
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2024

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya M.M.

Drs. I Made Ardana Putra, M.Si.

NIP. 196508141990031014

NIP. 195912311989031012


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA AIRNAV INDONESIA CABANG DENPASAR

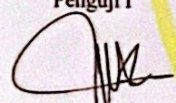
Oleh :
I GUSTI MADE AGUS ANGGA ARIANA
NIM : 2015744068

Disahkan :


Ketua Penguji


Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya M.M.
NIP. 196508141990031014


Penguji I


Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.Akt., M.Si.
NIP.199503012024061003


Penguji II


Kasiani, SE., M.Si.
NIP. 196204211990032002

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua


Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP.196409291990032003

Badung, 22 Agustus 2024
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua


Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“SUCCESS NEED A PROCESS”

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar” tepat pada waktunya. Atas terselesainya Skripsi Terapan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji, serta pengajar, yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Teman-teman Manajemen Bisnis Internasional atas dukungan dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Serta para sahabat dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu, sehingga terselesainya skripsi ini.

Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Gusti Made Agus Angga Ariana

NIM : 2015744068

Prodi/Jurusan: D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul :

“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar Pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 22 Agustus 2024

nyataan,


I Gusti Made Agus Angga Ariana

Nim. 2015744068

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari sumber buku dan studi kepustakaan. Sampel pada penelitian ini adalah 67 orang karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang di olah dari kuseioner menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji parsial (t), uji simultan (F), uji asumsi klasik, dan uji analisis koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze leadership style and work discipline partially or simultaneously on employee job satisfaction. The data used in this research are primary and secondary data obtained from book sources and literature studies. The sample in this study was 67 employees at Airnav Indonesia Denpasar Branch. This type of research is quantitative. The data was processed from the questionnaire using a Likert scale. The data analysis methods used are validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, partial test (t), simultaneous test (F), classical assumption test, and coefficient of determination analysis test (R²) using SPSS 25. Results This research shows that leadership style and work discipline partially or simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction at Airnav Indonesia Denpasar Branch.

Keywords: Leadership style, work discipline, job satisfaction.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar” ini dengan baik dan penulis mampu menyelesaikan tepat waktu.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional. Skripsi ini disusun guna mengetahui analisis gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada Airnav Indonesia cabang Denpasar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu, penulis tidak lupa untuk menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini di Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M.selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan panduan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya M,M selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Drs. I Made Ardana Putra, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis.

6. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
7. Seluruh staff Unit Administrasi & Keuangan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar yang telah memberikan pengalaman, pembelajaran dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama menjalani Praktek Kerja Lapangan di Bank Tersebut.
8. Bapak I Gusti Made Ariantika dan Ibu Ni Putu Yuliantini serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Teman – teman serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Komang Srimas Anatasya yang selalu memberikan semangat dan motivasi secara terus menerus, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman – teman kelas 8C MBI yang selalu memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya, agar menjadi lebih baik lagi.

Badung, 22 Agustus 2024



I Gusti Made Agus Angga Ariana

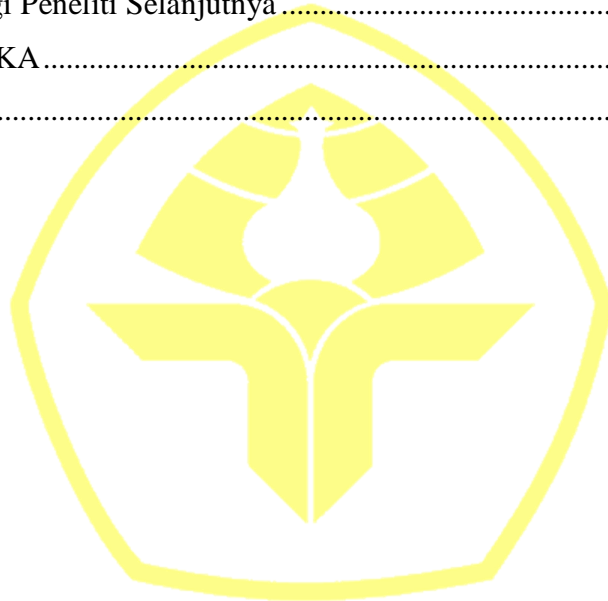
DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Telaah Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	23

2.1.4	Disiplin Kerja.....	27
2.2	Hasil Penelitian Sebelumnya	32
2.3	Kerangka Pemikiran	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Populasi dan Sampel	40
3.1.1	Populasi	40
3.1.2	Sampel	41
3.2	Data Penelitian	44
3.2.1	Data Primer	44
3.2.2	Data Sekunder.....	45
3.2.3	Data Kuantitatif	45
3.2.4	Data Kualitatif	46
3.3	Teknik Sampling	46
3.3.1	Kuesioner	46
3.3.2	Wawancara.....	47
3.3.3	Observasi	47
3.3.4	Studi Kepustakaan	48
3.4	Formulasi dan Variabel Penelitian	48
3.4.1	Variabel Penelitian	48
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	50
3.5	Metode Analisis.....	53
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
3.5.2	Uji Validitas	53
3.5.3	Uji Reliabilitas	53
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	54
a.	Uji Normalitas	54
b.	Uji Multikolinearitas	55
c.	Uji Heteroskedastitas	55

3.5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.5.6	Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	57
3.5.7	Uji Hipotesis	57
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1	Sejarah Berdirinya	60
4.1.2	Bidang usaha.....	62
4.1.3	Visi, Misi dan Nilai Perusahaan	63
4.1.4	Logo perusahaan.....	64
4.1.5	Struktur organisasi	66
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	67
4.2.1	Karakteristik Responden	67
4.2.2	Distribusi Jawaban Responden	71
4.2.3	Uji Statistik Deskriptif	74
4.2.4	Uji Validitas	76
4.2.5	Uji Reabilitas	78
4.2.6	Uji Asumsi Klasik	80
4.2.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.2.8	Analisis Koefisien Determinasi	87
4.2.9	Uji Hipotesis	89
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar	93
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar.....	94
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar	96

4.4 Implikasi Hasil Penelitian	97
4.4.1 Implikasi Teoritis	97
4.4.2 Implikasi Praktis	98
BAB V	99
KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	100
5.2.1 Bagi Perusahaan Airnav Indonesia Cabang Denpasar	100
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	101
DAFTAR PUSAKA	103
LAMPIRAN	105



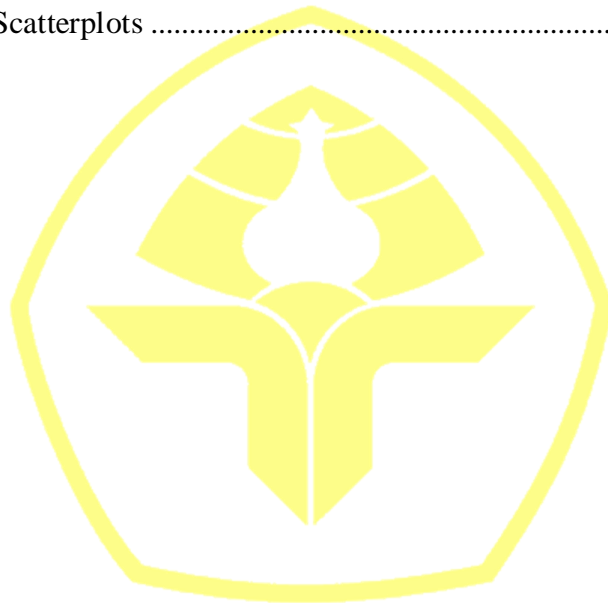
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Rata-rata Absensi Karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023	6
Tabel 3. 1 Data Jumlah Karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2024	40
Tabel 3. 2 Skala Likert	47
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Unit/Departemen	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Pada Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Pada Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Pada Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4. 11 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	82
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4. 13 Uji Glejser	85
Tabel 4. 14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4. 15 Uji Analisis Koefisien Determinasi	88
Tabel 4. 16 Uji Simultan (F) Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	89
Tabel 4. 17 Uji Parsial (t) Variabel X1 Terhadap Y	91
Tabel 4. 18 Uji Parsial (t) Variabel X2 Terhadap Y	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan.....	65
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi	66
Gambar 4. 3 Uji Histogram	80
Gambar 4. 4 Grafik grafik normal P-P Plot of Standarized Residual	81
Gambar 4. 5 Uji Scatterplots	84



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Bimbingan	105
Lampiran 2 Surat Keterangan Perubahan Judul	107
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 4 Identitas Responden	114
Lampiran 5 Tabulasi Data.....	119
Lampiran 6 Hasil Pengisian Kuesioner Karyawan	122
Lampiran 7 F-Tabel.....	124
Lampiran 8 T-Tabel	125
Lampiran 9 R-Tabel	126
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas.....	127
Lampiran 11 Hasil Uji Realiabilitas.....	133
Lampiran 12 Luaran Penelitian	134
Lampiran 13 Surat Penggunaan Karya Mahasiswa.....	135
Lampiran 14 Lembar Perbaikan Skripsi	136
Lampiran 15 Riwayat Hidup Penulis	137

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Mereka memegang peranan penting dalam pengelolaan organisasi, sehingga berhasil tidaknya sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat luas terhadap organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi, perencana dan partisipan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi. Manusia merupakan bagian penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Memang benar bahwa kegiatan organisasi selalu melibatkan partisipasi manusia sebagai subjeknya, sehingga keberagaman individu dalam organisasi harus bertujuan untuk mencapai tujuan yang sama. Kepemimpinan merupakan subsistem terpenting dalam perkembangan suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan yang baik tentunya akan sulit mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dan pemimpin juga harus memikirkan gaya kepemimpinan yang diambilnya. Hal ini sejalan dengan pandangan Zaharuddin (2021:50) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya. Pemimpin mempengaruhi

perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, hal ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2019:170) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan tujuan untuk mendorong semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Disiplin tempat kerja merupakan sebuah konsep di tempat kerja atau manajemen yang mengharuskan karyawan untuk berperilaku teratur. Disiplin merupakan suatu keadaan yang memotivasi atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana kedisiplinan yang baik tercermin dari tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sinambela (2019:332) yang berpendapat bahwa peraturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban di kantor tempat mereka bekerja karena kedisiplinan kantor atau tempat kerja dianggap baik apabila sebagian pegawai mentaati peraturan tersebut. di angkatan.

Disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor dan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai itu sendiri terhadap aturan-aturan dan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2019:86) yang berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau

sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Kepuasan kerja bersifat pribadi, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi berbagai aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa yang membuat karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya di perusahaan (Hayuningsih, dkk. 2021). Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah hal yang membuat seseorang bahagia dalam bekerja atau berhenti dari pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepuasan kerja terlihat dari banyaknya keluhan karyawan. Semakin banyak keluhan karyawan, semakin besar kemungkinan kita memperkirakan bahwa karyawan tetap tidak puas.

Di Airnav Indonesia cabang Denpasar, peran pemimpin mempunyai pengaruh yang besar pada setiap departemen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Badan Usaha Milik Negara Indonesia Airnav Indonesia adalah satu-satunya penyedia layanan navigasi udara yang memenuhi standar saat ini untuk menjamin efektivitas dan efisiensi penerbangan domestik dan internasional.

Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pegawai Airnav Indonesia cabang Denpasar berjumlah 207 orang, termasuk unit dan cabang yang tersebar di masing-masing kementerian, yakni jumlah pegawai Kementerian Perencanaan dan Evaluasi Bedah sebanyak 72 orang, metode sebanyak 41 orang, keselamatan, keamanan dan standarisasi sebanyak 72 orang. . Bagian Administrasi sebanyak 28 orang dan Bagian Keuangan sebanyak 11 orang, Cabang Labuan Bajo sebanyak 20 orang, Unit Waingapu sebanyak 17 orang, dan Unit Tambolaka sebanyak 18 orang. Jumlah karyawan yang banyak diharapkan dapat mendukung manajemen dan operasional. industri agar dapat berfungsi dengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari Cabang Industri Global Denpasar, Lembaga Penyedia Layanan Navigasi Udara Indonesia (AirNav Indonesia), sebuah perusahaan milik negara yang menyediakan layanan navigasi udara. Diketahui bahwa terdapat kasus ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, misalnya pelaporan penggantian biaya rumah sakit menyebabkan penurunan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Terdapat lowongan di sejumlah struktur pekerjaan, beberapa di antaranya meliputi manajer perencanaan dan evaluasi operasi, manajer operasi junior dan keuangan di departemen sumber daya manusia dan komunikasi sosialisasi, di mana karyawan secara bergiliran mengisi pekerjaan manajemen yang kosong

sehingga tugas dan fungsi manajemen tetap berjalan untuk beroperasi sesuai dengan visi dan misi organisasi

Tidak hanya kasus kepuasan kerja, diketahui juga terdapat kasus gaya kepemimpinan dimana dalam kurun waktu tertentu manajemen pusat melakukan rotasi atau mutasi jabatan. posisi dalam setiap unit industri, misalnya cabang Denpasar, hal ini menyebabkan terbentuknya komunikasi yang berbeda antara pemimpin dengan orang lain. Pegawai Airnav Indonesia Cabang Denpasar menerangkan bahwa terdapat kasus terkait gaya kepemimpinan yang dibuktikan dengan kurangnya pengawasan terhadap bawahan, karena pimpinan Airnav Indonesia Cabang Denpasar terdapat mutasi pegawai yang sebelumnya bekerja di kantor pusat. Akibat dari keadaan ini menimbulkan jarak antara pegawai dan pimpinan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dalam hal ini pimpinan tidak menerapkan disiplin kerja terhadap pegawai atau bawahannya, seperti tidak memberikan feedback yang positif kepada pegawai, tidak membagi semangat kepada pegawai, dan tidak memberikan contoh perilaku disiplin, pimpinan tidak memberikan teguran atau hukuman yang keras kepada pegawai yang melakukan kesalahan sering melanggarnya. datang terlambat dan istirahat dengan tidak teratur. Kasus disiplin kerja di Airnav Indonesia cabang Denpasar dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja.

Seperti kita ketahui, salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terlihat dari ketidakhadiran karyawan. Tanda-tanda menurunnya

kepuasan kerja pegawai terlihat dari tanda-tanda ketidakhadiran dan disiplin pegawai yang terus meningkat. Semangat terus menurun.

Dari observasi didapat data absensi Airnav Indonesia Cabang Denpasar dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 1. 1 Tingkat Rata-rata Absensi Karyawan Airnav Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			I	S	A		
Agustus	20	207	74	25	-	95,05%	4,95%
September	20	207	50	39	-	95,55%	4,45%
Oktober	22	207	56	16	-	96,73%	3,27%
November	21	205	77	28	-	95,00%	5,00 %
Desember	19	205	67	14	-	95,75%	4,26%
Januari	22	207	78	20	-	95,55%	4,45%
Total Rata Rata						95,61%	4,40%

Sumber Data: PUM Airnav Indonesia Cabang Denpasar

Berdasarkan tabel diatas, tingkat ketidakhadiran pegawai Airnav Indonesia cabang Denpasar mengalami kenaikan dan penurunan, rata-rata jumlah ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah (4,40%). Perhitungan tingkat ketidakhadiran dihitung melalui rumus berikut ini = ketidakhadiran: $(\text{jumlah hari ketidakhadiran} : \text{jumlah hari kerja}) \times 100\%$. Flippo (2000), jika tingkat ketidakhadiran pada suatu instansi antara 0 hingga 2% maka dianggap baik, dan jika lebih dari 3% maka tergolong tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat ketidakhadiran maka semakin rendah kinerja karyawannya (Hasley,

2012). Hal ini dapat menjadi ukuran kedisiplinan dan kepuasan kerja, menunjukkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja demi kepuasan kerja karyawan, Airnav Indonesia cabang Denpasar dapat menyediakan produk berupa spanduk atau pita. Spanduk ini selanjutnya berisi tentang disiplin kerja perusahaan BUMN, akan diantarkan ke pimpinan cabang Airnav di Denpasar dan selanjutnya akan ditempel di pintu masuk aula dan di seluruh dinding ruangan kantor agar kedepannya tidak terjadi lagi seluruh pegawai cabang Airnav Denpasar akan selalu menaati disiplin kerja BUMN.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul: “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar
2. Apakah disiplin ikerja iberpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar

3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Airnav Indonesia cabang Denpasar

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan, keterampilan menulis, wawasan dan diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi serta informasi untuk

penelitian selanjutnya, yang nantinya dapat dikembangkan kembali khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, selain sebagai media untuk mengaplikasikan apa saja yang didapat dan dipelajari selama pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa akan memberikan manfaat bagi Penulis, Politeknik Negeri Bali dan Airnav Indonesia Cabang Denpasar :

a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi S1 terapan di Politeknik Negeri Bali dan diharapkan dapat menjadi perbandingan serta implementasi di lapangan dengan bekal teori dan praktik yang didapatkan di kampus.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai bahan kajian dan referensi bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali dalam melakukan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi kepustakaan yang baik dan berguna sebagai referensi adik-adik kelas yang dapat dijadikan acuan, sehingga dapat menunjang perkuliahan manajemen bisnis.

c. Bagi Perusahaan Airnav Indonesia Cabang Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi awal untuk membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat hasil penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan bagian tinjauan Pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, Teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan

digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menguraikan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan meliputi deskripsi data, uji persyarat analisis, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima adalah bagian penutup dari penelitian yang peneliti tulis dimana isi dari penelitian telah dijabarkan dalam Bab sebelumnya. Kesimpulan diperoleh dari hasil analisis dan penafsiran data yang telah ada, sedangkan saran diberikan sebagai bahan pertimbangan agar dapat membantu terlaksananya kegiatan pengajaran dengan baik.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab IV dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar, dengan nilai diperoleh Sig. gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $56,680 > t$ tabel $1,998$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar, dengan nilai diperoleh Sig. disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $133,846 > t$ tabel $1,998$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar, berpengaruh secara simultan dengan jumlah F hitung $>$ F tabel yaitu $439,930 > 3,14$ dan nilai Sig. F yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel bebas dalam penelitian Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada Airnav Indonesia Cabang Denpasar, maka saran – saran yang dapat disampaikan sebagai berikut

5.2.1 Bagi Perusahaan Airnav Indonesia Cabang Denpasar

- a. Pelaksanaan gaya kepemimpinan di perusahaan sudah baik, namun perusahaan perlu memperhatikan mengenai kemampuan motivasi, karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. perusahaan perlu memberikan dorongan dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk lebih kompetitif dalam setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi lebih tinggi dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun perusahaan perlu memperhatikan mengenai keadilan,

karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan diharapkan agar mengedepankan keadilan dalam evaluasi kepuasan kerja sehingga karyawan akan beranggapan bahwa kompensasi yang telah mereka terima setara dengan kontribusi yang mereka berikan dan seimbang antara masing-masing karyawan.

- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil deskriptif data sudah sangat baik. Namun, perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji. Perusahaan diharapkan dapat memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan dan hendaknya perusahaan memberikan suatu penghargaan dengan membrikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi para karyawan yang lain.

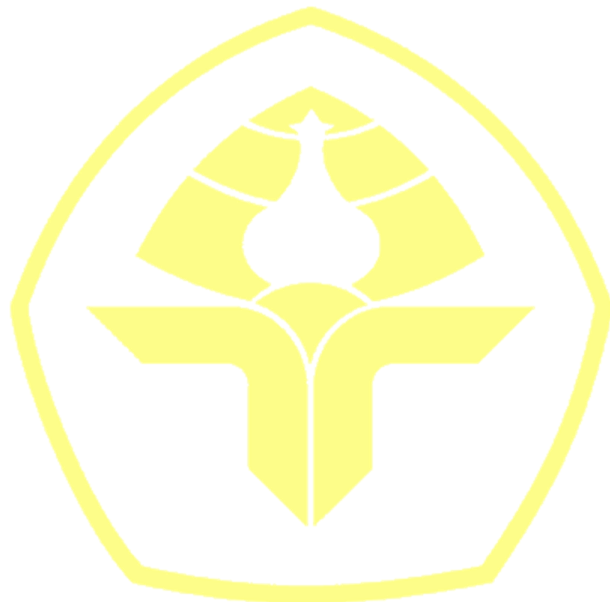
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa yaitu tentang gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta kepuasan kerja karyawan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini, yaitu dengan:

- a. Peneliti dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang

lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas pula, sehingga memperbesar keakuratan penelitian.

- b. Peneliti diharapkan untuk mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSAKA

- Rodriguez-Clare, A., & Dingel, J. (2021). The Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(1), 33-47.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., & Purwanto, W. (2023). The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01146-e01146.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Gumilar, A. H. (2017). *EVALUASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Hamzah, F., Yantu, I., Bokingo, A. H., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 900-904.
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 27-37.
- Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 969-979.
- Mahartika, I., Sumetri, N. W., & Utami, M. A. J. P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga*

Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).

- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Tandiyono, T. E., & Dewi, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 79
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592-6619.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1-14.
- Setyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824-831.
- Sugianto, M. (2016). Evaluasi Gaya Kepemimpinan CEO dalam Mencapai Kesuksesan Start-up Business Mahasiswa di Universitas Ciputra. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 1(6), 719-728.
- Sari, M. W., Hadifa, W., Kurniawati, R., Yulandari, S., & Mirella, K. (2023). EVALUASI SIKAP DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UMKM GUNA KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN DI PONDOK IKAN BAKAR ARU-LUBUG BEGALUNG, KOTA PADANG, SUMATERA BARAT. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(7), 2442-2446