

**SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI AIRNAV INDONESIA CABANG  
DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh :**

**DESAK PUTU SINTA ADNYANI**

**NIM. 1815744080**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2022**

**SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI AIRNAV INDONESIA CABANG  
DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

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

**Oleh :**

**DESAK PUTU SINTA ADNYANI**

**NIM. 1815744080**

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

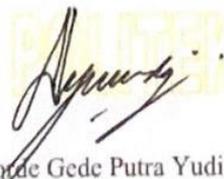
1. Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan di AirNav Indonesia  
Cabang Denpasar
2. Penulis
  - a. Nama : Desak Putu Sinta Adnyani
  - b. NIM : 1815744080
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Cokorde Gede Putra Yudistira, SE, MM.

NIP. 196808271993031002



I Made Widiantera. S.Psi., M.Si

NIP. 197902182003121002

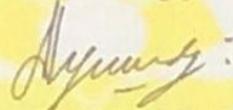
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**  
**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI AIRNAV INDONESIA CABANG**  
**DENPASAR**

Oleh :

**DESAK PUTU SINTA ADNYANI**  
NIM. 1815744080

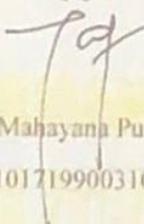
Disahkan:

Ketua Penguji



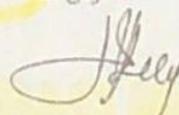
Cokorda Gede Putra Yudistira, SE, MM.  
NIP. 196808271993031002

Penguji I



I Komang Mahayana Putra, SE., MM  
NIP. 196310171990031003

Penguji II



Lily Marheni, SH., MH  
NIP. 196407091991032002

Mengstahui

Jurusan Administrasi Niaga

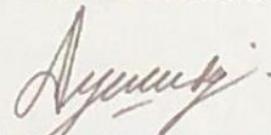
Ketua



Dr. I Ketut Sanjaya, M.Si.  
NIP. 196305101992031002

Badung, 18 Agustus 2022

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE, MM.  
NIP. 196808271993031002

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Kamu itu manusia, seberapapun kamu merasa kuat sekali, kamu tetap manusia yang bisa merasa lelah, merasa marah, dan merasa sedih. Tidak apa, rasain. Tapi inget, tenang.”

Putri Marino

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang Tua yang sangat saya cintai dan saya hormati
2. Keluarga, sahabat, dan teman-teman yang saya cintai
3. Almamater yang saya banggakan

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul ANALISIS KINERJA KARYAWAN AIRNAV INDONESIA CABANG DENPASAR adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya 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 dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang menyatakan

Desak Putu Sinta Adnyani

NIM. 1815744080

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang bekerja di AirNav Indonesia Cabang Denpasar dan memberikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Miles dan Huberman dalam Hardani, dkk (2020) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan observasi, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk grafik dan disertakan kata-kata yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif atau narasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari indikator kuantitas kerja dan disiplin kerja termasuk kategori rendah, dan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama termasuk kategori cukup baik. Lalu upaya yang bisa dilakukan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, program bantuan karyawan dan memberikan konsekuensi bagi yang melanggar peraturan.

**Kata kunci:** Analisis, Kinerja, Indikator, Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the performance of employees who work at AirNav Indonesia Cabang Denpasar and provide efforts to improve employee performance. The data analysis technique used in this study is according to Miles and Huberman in Hardani, et al (2020) namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. This research is descriptive qualitative, by describing the research results as they are. Data collection techniques in this study by observing, distributing questionnaires and conducting interviews. The data that has been obtained is then processed and presented in the form of graphs and included words which are then poured in descriptive or narrative form.*

*The results showed that the indicators of work quantity and work discipline were in the low category, and indicators of work quality, timeliness and ability to work together were categorized as good enough. Then efforts that can be made to improve employee performance are to give praise or rewards related to employee performance, employee assistance programs and provide consequences for those who violate the rules.*

**Keywords:** *Analysis, Performance, Indicators, Employee*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa), yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan Di AirNav Indonesia Cabang Denpasar” yang dapat diselesaikan tepat waktu.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembuatan skripsi dan telah memberikan dukungan baik secara moral, ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE, M.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. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorde Gede Putra Yudistira, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali dan serta selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing serta banyak memberikan saran, motivasi dan petunjuk sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak I Made Widianara. S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali dan

serta selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing serta banyak memberikan saran, motivasi dan petunjuk sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah membimbing dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Dewa Made Sadnyana dan Desak Nyoman Ringin selaku orang tua penulis serta Dewa Nyoman Juli Adnyana dan Desak Ketut Risma Juliantari selaku adik penulis yang telah banyak memberikan semangat, dukungan baik itu moral maupun material kepada saya dalam menjalani perkuliahan, selalu memberikan kebahagiaan dan keceriaan dalam keluarga yang selalu membuat penulis untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap keluarga, sahabat dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan semangat dan dorongan terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penelitian ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Badung, 26 Juli 2022

Desak Putu Sinta Adnyani

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	16
1.1 Latar Belakang.....	16
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
2.1 Telaah Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	7
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13

2.1.5	Penilaian Kinerja.....	16
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	17
2.3	Kerangka Teoritis .....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		21
3.1	Tempat Penelitian.....	21
3.2	Obyek Penelitian .....	21
3.3	Sumber Data .....	21
3.3.1	Data Primer .....	21
3.3.2	Data Sekunder .....	21
3.4	Jenis Data.....	22
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.6	Teknik Analisis Data .....	25
3.6.1	Analisis Deskriptif .....	25
3.7	Sistematika Penulisan.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		28
4.1	Gambaran Umum AirNav Indonesia Cabang Denpasar .....	28
4.1.1	Sejarah Berdirinya.....	28
4.1.2	Logo Perusahaan .....	30
4.1.3	Bidang Usaha .....	32
4.1.4	Visi, Misi dan Nilai.....	32
4.1.5	Struktur Organisasi dan Job Description.....	34
4.2	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Karakteristik Responden .....	44
4.2.2	Kinerja Karyawan .....	49
4.2.3	Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	78
4.3	Implikasi Hasil Penelitian.....	83
4.3.1	Implikasi Toeritis .....	84

4.3.2	Implikasi Praktis.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....		86
5.1	Simpulan.....	86
5.2	Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA .....		88

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3. 1 Kisi-kisi instrumen untuk mengukur Kinerja Karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar .....	24
Tabel 4. 1 Tabel Persentase Nilai.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis.....	20
Gambar 4. 1 Logo AirNav Indonesia.....	31
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi AirNav Indonesia Cabang Denpasar.....	34
Gambar 4. 3 Grafik Usia Responden .....	45
Gambar 4. 4 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	46
Gambar 4. 5 Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	47
Gambar 4. 6 Grafik Unit Kerja Responden.....	48
Gambar 4. 7 Indikator Kuantitas Kerja 1 .....	49
Gambar 4. 8 Indikator Kuantitas Kerja 2.....	50
Gambar 4. 9 Indikator Kuantitas Kerja 3.....	51
Gambar 4. 10 Indikator Kuantitas Kerja 4.....	53
Gambar 4. 11 Indikator Kuantitas Kerja 5.....	54
Gambar 4. 12 Indikator Kuantitas Kerja 6.....	55
Gambar 4. 13 Indikator Kuantitas Kerja 7.....	56
Gambar 4. 14 Indikator Kualitas Kerja 1 .....	57
Gambar 4. 15 Indikator Kualitas Kerja 2.....	58
Gambar 4. 16 Indikator Kualitas Kerja 3.....	59
Gambar 4. 17 Indikator Kualitas Kerja 4.....	60
Gambar 4. 18 Indikator Kualitas Kerja 5.....	61
Gambar 4. 19 Indikator Ketepatan Waktu 1 .....	63
Gambar 4. 20 Indikator Ketepatan Waktu 2 .....	64
Gambar 4. 21 Indikator Ketepatan Waktu 3 .....	65
Gambar 4. 22 Indikator Ketepatan Waktu 4 .....	66
Gambar 4. 23 Indikator Ketepatan Waktu 5 .....	67
Gambar 4. 24 Indikator Disiplin Kerja 1 .....	68

Gambar 4. 25 Indikator Disiplin Kerja 2 .....	69
Gambar 4. 26 Indikator Disiplin Kerja 3 .....	70
Gambar 4. 27 Indikator Disiplin Kerja 4 .....	71
Gambar 4. 28 Indikator Disiplin Kerja 5 .....	72
Gambar 4. 29 Indikator Kemampuan Bekerjasama 1 .....	73
Gambar 4. 30 Indikator Kemampuan Bekerjasama 2 .....	74
Gambar 4. 31 Indikator Kemampuan Bekerjasama 3 .....	75
Gambar 4. 32 Indikator Kemampuan Bekerjasama 4 .....	76
Gambar 4. 33 Grafik Rata-Rata Indikator Kinerja.....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Beberapa perusahaan saat ini mengkhawatirkan pasar tenaga kerja yang ketat dan itulah sebuah tantangan bagi perusahaan untuk menemukan serta mempertahankan karyawan terbaik. Tantangan terberat yang dihadapi perusahaan saat ini bukan hanya bagaimana mengelola sumber daya manusia, tetapi juga bagaimana mempertahankannya untuk tetap bekerja pada perusahaan selama mungkin. Meskipun saat ini kemajuan teknologi memainkan peran penting pada pengembangan perusahaan, tetapi hal tersebut tidak mengurangi nilai karyawan dalam suatu perusahaan sebab tanpa adanya manusia, teknologi tidak dapat beroperasi. Kesuksesan jangka panjang dari perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Mendukung perkembangan industri, transportasi dan teknologi, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang tinggi. Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas, maka moda transportasi udara sebagai suatu pilihan yang tidak dapat dielakkan.

Saat ini Indonesia memiliki 367 bandar udara. Bandar udara yang ada di Indonesia dibagi menjadi tiga jenis yaitu bandara internasional, bandara domestik dan bandara untuk sebuah pangkalan militer. Pada saat adanya pandemi Covid-19 di Indonesia, untuk jumlah penerbangan mengalami penurunan yang sangat drastis. Tetapi saat ini penerbangan di Indonesia sudah mulai mengalami kenaikan yang cukup baik karena adanya pergerakan penerbangan domestik terutama di bandar udara besar salah satu diantaranya yaitu bandar udara I Gusti Ngurah Rai. Meningkatnya pergerakan penerbangan sangat menuntut kinerja dan kehandalan fasilitas navigasi, kelancaran arus informasi penerbangan, pelayanan navigasi penerbangan serta unit penunjang yang mendukung visi dan misi perusahaan.

Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (AirNav Indonesia) adalah satu-satunya BUMN penyedia jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai Badan Usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi safety yang terdiri atas banyak unsur seperti sumber daya manusia, peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam Civil Aviation Safety Regulations (CASR).

AirNav Indonesia khususnya Cabang Denpasar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Maka dari itu perusahaan ingin

setiap karyawannya memiliki komitmen dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melalui wawancara dengan beberapa karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar, permasalahan umum yang dihadapi karyawan yaitu:

Pertama, mengenai adanya kekosongan karyawan pada struktur jabatan tertentu, sehingga mengakibatkan adanya beban kerja yang menumpuk terhadap karyawan yang lain. Adanya kekosongan karyawan pada jabatan struktural, beberapa diantaranya adalah Manager Perencanaan & Evaluasi Operasi, Junior Manager ATFM & Evaluasi APP/TMA, Manager Administrasi & Keuangan. Hal ini tentu saja mengakibatkan adanya beban kerja tambahan yang harus ditanggung oleh karyawan lainnya agar tugas dan fungsi karyawan tetap berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi.

Kedua, kurangnya komunikasi dan pengawasan terhadap pimpinan kepada bawahan dikarenakan pimpinan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar merupakan karyawan mutasi yang sebelumnya bertugas di kantor pusat.

Ketiga, motivasi kerja yang masih rendah, hal ini terlihat dari karyawan yang masih belum mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di perusahaan. Masih adanya lempar tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Disamping itu juga karena faktor pimpinan yang jarang berada ditempat, dikarenakan perjalanan dinas atau tugas keluar, hal ini menjadi salah satu penyebab kurangnya motivasi bekerja para karyawan. Untuk

meningkatkan suatu komitmen yang kuat dari para pimpinan untuk dapat dilakukan dalam suatu tolok ukur dalam kinerja pegawai, yang dijadikan tingkat keberhasilan kinerja di ukur dari suatu visi dan misi yang berkualitas yang dibuat dan ditetapkan oleh pimpinan yang mampu membuat rencana kerja matang, sebagai inspirasi pada komponen organisasi yang patut diteladani oleh seluruh pegawai, dengan adanya konsistensi dan komitmen para pimpinan dijadikan proses perbaikan kinerja secara efektif dan efisien.

Melihat permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar?
2. Bagaimanakah upaya AirNav Indonesia Cabang Denpasar dalam meningkatkan kinerja karyawannya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui upaya yang diberikan dalam meningkatkan kinerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ini adalah sebagai hasil pengamatan penulis di AirNav Indonesia Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu dan wawasan yang lebih guna mendukung penelitian atau pembuatan laporan penelitian lainnya serta mengaplikasikan ilmu-ilmu dan teori yang diperoleh di kampus dengan mempraktikkannya sesuai kenyataan di industri.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan penulis dan juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan diploma IV pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.

#### 2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga.

3. Bagi AirNav Indonesia Cabang Denpasar

Diharapkan dapat menjadi masukan dan saran untuk bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dengan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil yang telah didapat ialah ada 2 indikator kinerja karyawan yang memiliki kategori rendah yaitu indikator kuantitas kerja dan disiplin kerja, dan ada 3 indikator kinerja karyawan yang memiliki kategori cukup baik yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerjasama.
2. Adapun upaya yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yaitu memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, program bantuan karyawan, memberikan konsekuensi atau hukuman untuk yang melanggar peraturan, adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan dan pendisiplinan terhadap peraturan yang berlaku.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan selama melaksanakan penelitian, adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan dan diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau perbaikan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau tiap-tiap unit, hal ini berguna untuk memaksimalkan perbaikan dan perubahan agar menunjang kemajuan perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar.
2. Melalui Unit Personalia dan Umum untuk mengenai sistem penginformasian hal-hal yang memang penting, sebaiknya diinformasikan secara terbuka kepada unit-unit lain dan secara langsung, agar tidak terjadi *miscommunication* antar karyawan nantinya.
3. Untuk peneliti selanjutnya didisarankan bisa meneliti pada perspektif yang berbeda contohnya mengenai pengembangan karir kedepannya, atau mengenai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management of Management Research*. Deepublish
- Arif Naufan (2015). *Cara Menghitung Kuesioner Skala Likert*. Blogspot
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hardani, dkk (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Julie, B. & Amanda, T. (2017). *Human Resources Management a Contemporary Approach*. New York: Pearson.
- Jones, R. J., Woods, S. A. & Guillaume (2015). *The Effectiveness of Workplace coaching: A Meta-analysis of Learning and Performance Outcomes from Coaching*. *Journal of Occupational and Organizational*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manallung, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2012). *Rumus dan data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Achi., E. Sleilati (2016). *The Effect of Coaching on Employee Performance in the Human Resource Management field: the case of the Lebanese*.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta. Kencana Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Temitayo, O., Nayaya, M. A., & Lukman, A. A. (2013). *Management of Disciplinary Problems in Secondary Schools: Jalingo Metropolis in Focus*.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.