

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Station Manager* dan Sistem *Reward* Terhadap Kepuasan Karyawan pada *Ground Staff* Bandar Udara Internasional Yogyakarta

Luthfi Zakiyyatussani ^{1*}, Arif Fakhrudin ²

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta ^{1,2}

*Corresponding Author: zakiyyaluthfi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Station Manager leadership style and reward system on employee satisfaction in Ground Staff at Yogyakarta International Airport. The study used a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study amounted to 40 airline Ground Staff at Yogyakarta International Airport, with a sampling technique using saturated sampling or census so that the entire population was used as a research sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and coefficient of determination (R^2) with the help of the SPSS version 22 program. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee satisfaction with a significance value of $0.007 < 0.05$. Meanwhile, the reward system did not have a significant effect on employee satisfaction with a significance value of $0.148 > 0.05$. However, simultaneously, leadership style and reward system had a significant effect on employee satisfaction with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.466 indicates that leadership style and reward systems explain 46.6% of employee satisfaction, while the remaining 53.4% is influenced by factors outside the study. This study demonstrates that the implementation of an effective leadership style plays a significant role in increasing employee satisfaction among Ground Staff at Yogyakarta International Airport.

Keywords: *Leadership Style, Reward System, Employee Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *Station Manager* dan sistem *reward* terhadap kepuasan karyawan pada *Ground Staff* di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang *Ground Staff* maskapai di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Sementara itu, sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$. Namun secara simultan, gaya kepemimpinan dan sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan sistem *reward* mampu menjelaskan kepuasan karyawan

sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan Ground Staff di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, Kepuasan Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam industri penerbangan, kualitas pelayanan dan kelancaran operasional bandara sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan yang bertugas pada bidang pelayanan darat atau ground staff. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi karena seluruh aktivitas operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi kualitas pelayanan, produktivitas, serta keberlangsungan operasional perusahaan (Manajemen et al., 2024).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan menentukan bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan terbentuk dalam lingkungan kerja. Menurut Maxwell (2011), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Luthans et al. (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses interaksi dalam organisasi yang berfungsi untuk memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam mencapai perubahan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sistem reward yang diterapkan perusahaan. Sistem reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja yang telah dilakukan. Bentuk penghargaan tersebut dapat berupa finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, bonus, tunjangan, promosi jabatan, maupun penghargaan lainnya (Kadarisman, 2012). Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Menurut Fahmi (2016), sistem reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika memperoleh penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Bandar Udara Internasional Yogyakarta (Yogyakarta International Airport/YIA) merupakan salah satu bandara baru di Indonesia yang memiliki skala operasional besar dan melayani penerbangan domestik maupun internasional. Dalam operasionalnya, ground staff memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan

pelayanan kepada penumpang pada tahap pre-flight maupun post-flight. Oleh karena itu, kepuasan kerja ground staff perlu diperhatikan agar pelayanan yang diberikan kepada penumpang dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks ini, peran Station Manager sebagai pimpinan operasional sangat penting, terutama dalam melakukan pengawasan, pembinaan, serta evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, terdapat indikasi bahwa penerapan gaya kepemimpinan Station Manager belum berjalan secara optimal, khususnya terkait keterlibatan langsung dalam kegiatan pengawasan operasional dan pembinaan karyawan. Selain itu, sistem reward yang diterapkan perusahaan dinilai belum sepenuhnya memberikan kejelasan bagi karyawan terkait penghargaan yang akan diterima atas pencapaian kerja tertentu. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi, semangat kerja, serta tingkat kepuasan kerja ground staff.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan sistem reward memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiyono (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sellani (2025) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Mintawati (2024) menyatakan bahwa sistem reward yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja serta kualitas sumber daya manusia perusahaan. Namun demikian, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Station Manager dan sistem reward terhadap kepuasan karyawan ground staff di lingkungan operasional bandar udara, khususnya di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Station Manager dan sistem reward terhadap kepuasan karyawan pada ground staff Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan sistem penghargaan guna mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan serta optimalisasi pelayanan operasional bandara.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Maxwell (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bentuk pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Luthans et al. (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses interaksi antaranggota organisasi di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan lebih besar dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi dibandingkan pengaruh anggota terhadap dirinya.

Dalam praktik organisasi, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan efektivitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Robbins dan Judge (2020) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi beberapa bentuk, yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional, laissez-faire, dan karismatik. Kepemimpinan transformasional dianggap mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan karena pemimpin memberikan inspirasi serta dukungan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kartono (2009) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengarahkan bawahan, kemampuan bertanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pemimpin yang memiliki kemampuan tersebut akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Widiyono (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kaliraya Indah. Penelitian Sellani (2025) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Revolutek Dananjaya Mandiri. Selain itu, penelitian Mukmin (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui hubungan kerja yang lebih baik.

Sistem Reward

Selain gaya kepemimpinan, sistem reward juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sistem reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai. Menurut Kadarisman (2012), reward adalah segala bentuk imbalan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Sementara itu, Fahmi (2016) menjelaskan bahwa reward dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, promosi jabatan, maupun penghargaan nonfinansial lainnya yang bertujuan meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja karyawan.

Pemberian reward yang tepat dapat menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Fahmi (2016), sistem reward memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika memperoleh penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Kadarisman (2012) juga menjelaskan bahwa indikator sistem reward meliputi gaji, insentif, tunjangan, penghargaan internal, dan promosi jabatan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Mintawati (2024) menyatakan

bahwa sistem reward yang transparan dan adil mampu meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas karyawan. Penelitian Riansyah (2021) juga menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sabda Maju Bersama. Dengan demikian, penerapan sistem reward yang baik dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans dalam Irawati (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul dari perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja biasanya muncul ketika harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi jabatan, pengawasan atau supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, rendahnya kualitas pelayanan, hingga tingginya tingkat turnover karyawan.

Dalam lingkungan operasional bandar udara, kepuasan kerja ground staff menjadi faktor penting karena mereka berhubungan langsung dengan pelayanan penumpang. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan sistem kepemimpinan dan penghargaan yang mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan sistem reward memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan Station Manager dan sistem reward terhadap kepuasan kerja ground staff di Bandar Udara Internasional Yogyakarta masih terbatas, sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel secara objektif melalui pengolahan data numerik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan sistem reward, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

Penelitian dilaksanakan di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (Yogyakarta International Airport/YIA) selama periode Agustus hingga November 2025. Lokasi penelitian dipilih karena Bandar Udara Internasional Yogyakarta merupakan salah satu bandara dengan aktivitas operasional yang tinggi dan melibatkan banyak ground staff yang berperan penting dalam pelayanan penumpang. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan maskapai yang bertugas sebagai ground staff dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional penerbangan di area darat.

Population and Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ground staff maskapai yang bertugas di Bandar Udara Internasional Yogyakarta dengan jumlah sebanyak 40 orang. Populasi tersebut berasal dari beberapa maskapai yang beroperasi di YIA, seperti Garuda Indonesia, Lion Air, Citilink, AirAsia Indonesia, dan beberapa maskapai lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan sistem reward (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan karyawan (Y). Gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengarahkan bawahan, kemampuan bertanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi yang dikemukakan oleh Kartono (2009). Variabel sistem reward diukur menggunakan indikator gaji, insentif, tunjangan, penghargaan internal, dan promosi jabatan berdasarkan teori Kadarisman (2012). Sementara itu, variabel kepuasan karyawan diukur menggunakan indikator pekerjaan, upah atau gaji, promosi jabatan, pengawasan atau supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja menurut Afandi (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Selain menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Selain menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, sedangkan uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan sistem *reward* dalam menjelaskan variabel kepuasan karyawan. Hasil analisis tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Station Manager dan sistem *reward* terhadap kepuasan karyawan *ground staff* di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang ground staff maskapai yang bertugas di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang terlibat langsung dalam pelayanan operasional penerbangan di area darat. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	12	Valid
2.	Sistem <i>Reward</i>	6	Valid
3.	Kepuasan Karyawan	10	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017).

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	.960	12	Reliabel
2.	Sistem Reward	.917	6	Reliabel
3.	Kepuasan Karyawan	.969	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk proses analisis data lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem reward terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Varibel	Koefisien Regresi	Arah Hubungan	Arah Pengaruh
1.	Gaya Kepemimpinan	0.485	Positif	Meningkatkan Kepuasan Karyawan
2.	Sistem <i>Reward</i>	0.459	Positif	Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel gaya kepemimpinan dan sistem reward memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (*uji t*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

No.	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,007	Berpengaruh Signifikan
2.	Sistem <i>Reward</i>	0,148	Tidak Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan Station Manager dalam memotivasi, berkomunikasi, mengambil keputusan, serta mengarahkan bawahan mampu meningkatkan kenyamanan kerja dan kepuasan karyawan ground staff.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maxwell (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian Widiyono (2016) dan Sellani (2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, variabel sistem reward memiliki nilai signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja ground staff. Walaupun demikian, menurut Fahmi (2016), sistem reward tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (*uji F*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

No.	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,000	Berpengaruh Signifikan
2.	Sistem Reward	0,000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan dan sistem *reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan sistem penghargaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

No.	Variabel	Nilai R^2	Presentase
1.	Gaya Kepemimpinan dan Sistem Reward	0,466	46,6%

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan sistem *reward* mampu menjelaskan kepuasan karyawan sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan faktor individu karyawan. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk pengawasan, promosi jabatan, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan sistem *reward* terhadap kepuasan kerja *ground staff* di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan Station Manager melalui komunikasi yang efektif, pembinaan yang intensif, serta keterlibatan langsung dalam pengawasan operasional. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap sistem *reward* agar lebih transparan dan sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Station Manager dan sistem *reward* terhadap kepuasan karyawan pada *ground staff* Bandar Udara Internasional Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengarahkan bawahan, serta mengendalikan emosi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Maxwell (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, serta penelitian Widiyono (2016) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, sistem *reward* dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penghargaan atau kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja *ground staff*. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kejelasan dan konsistensi sistem *reward* yang diterapkan perusahaan. Meskipun demikian, secara teoritis sistem *reward* tetap memiliki peran penting dalam mendukung motivasi dan produktivitas kerja karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Fahmi (2016).

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan sistem *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan *ground staff* di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan sistem penghargaan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 46,6% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan sistem *reward* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kepuasan karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di

luar penelitian, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan faktor individu karyawan.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan Station Manager melalui komunikasi yang lebih baik, keterlibatan langsung dalam pengawasan operasional, serta pembinaan yang lebih intensif kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap sistem reward agar lebih transparan, adil, dan sesuai dengan harapan karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara optimal. Dengan meningkatnya kepuasan kerja ground staff, diharapkan kualitas pelayanan operasional di Bandar Udara Internasional Yogyakarta dapat terus meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irawati. (2022). *Konsep kepuasan kerja dalam organisasi*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Manajemen, D., et al. (2024). *Pengaruh sumber daya manusia terhadap efektivitas perusahaan*.
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 Levels of Leadership*. New York: Center Street.
- Mintawati, H. (2024). *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward*.
- Mukmin, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Riansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sabda Maju Bersama*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sellani, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Revolutek Dananjaya Mandiri*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyono, G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.