

Airline Employee Job Satisfaction Analysis Is Influenced By Employee Performance, Job Autonomy And Transformational Leadership

Fany Permatasari, Wiwik Robiatul Adawiyah, Dita Oki Berliyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

Email : Fany.permatasari@gmail.com, wiwik.trisakti89@gmail.com, dita.oki@trisakti.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Performance*, *Job Autonomy*, *Transformational Leadership*, terhadap *Job satisfaction*. Pemilihan sampel dengan metode teknik *non - probability sampling* dengan *metode convenience sampling* dengan 150 karyawan PT Sriwijaya Air. Uji Hipotesis menggunakan Regresi Linier berganda digunakan sebagai analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Performance*, *Job Autonomy*, dan *Transformasional Leadership* terdapat pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah untuk mempertahankan variable *Employee Performance* yang memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*. manajemen dapat memberikan *job satisfaction* yang baik, sehingga kinerja karyawan tidak menurun. Untuk mempertahankan variable *Job Autonomy* yang memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*. perusahaan dapat memberikan *Job Autonomy* yang tepat, dengan memberikan dan menerapkan *Job Autonomy* yang tepat, karyawan dapat diberikan kemandirian dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga ide ide positif dapat dituangkan dalam bekerja, dan pekerjaan akan terselesaikan dengan tepat waktu. Untuk mempertahankan variable *Transformasional leadership* yang berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, Manajer atau pemimpin PT Sriwijaya dapat mempertahankan teknik nya dalam memberikan arahan kepada karyawannya dengan kekuatan dan kepercayaan dirinya yang disegani/dihormati karyawannya sehingga karyawan lebih bisa menerima arahan arahnya.

Kata kunci: *Employee Performance, Job Autonomy, Transformational Leadership, Job Satisfaction*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Employee Performance, Job Autonomy, Transformational Leadership, on Job Satisfaction. Selection of the sample using non-probability sampling technique with the convenience sampling method with 150 employees of PT Sriwijaya Air. Hypothesis testing using multiple linear regression was used as an analysis using SPSS software version 25. The results of this study indicate that Employee Performance, Job Autonomy, and Transformational Leadership have a positive influence on Job Satisfaction. The managerial implication in this study is to maintain the Employee Performance variable which has a positive influence on job satisfaction. management can provide good job satisfaction, so that employee performance does not decrease. To maintain the Job Autonomy variable which has a positive influence on Job satisfaction. companies can provide the right Job Autonomy, by providing and implementing the right Job Autonomy, employees can be given independence in doing their work so that positive ideas can be put into work, and work will be completed on time. To maintain the Transformational leadership variable that has a positive effect on Job Satisfaction, the Manager or leader of PT Sriwijaya can maintain his technique in giving direction to his employees with strength and self-confidence that is respected/respected by his employees so that employees are more receptive to his directions.

Keywords: *Employee Performance, Job Autonomy, Transformational Leadership, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Saat pandemi Covid 19 maskapai penerbangan mengalami penurunan selama 2 tahun di karenakan larangan pemerintah untuk beraktivitas di luar rumah. Namun di saat angka Covid 19 sudah mulai menurun, pemerintah melakukan pelonggaran, dan masyarakat dapat melakukan aktivitas di luar dengan mematuhi protokol kesehatan. Pada saat itu juga, penerbangan mulai bangkit dan beroperasi kembali. Dalam situasi ini, banyak karyawan yang mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan, baik karena alasan pribadi seperti tidak nyaman dengan lingkungan, diremehkan oleh manajemen perusahaan, atau tidak diberi kompensasi yang layak. Job Satisfaction merupakan topik yang sangat penting karena sulitnya mencari karyawan profesional yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, semakin baik performa SDM maka performa bisnis juga semakin baik (Leuhery, 2018).

PT. Sriwijaya Air bergerak di bidang jasa transportasi udara. Maskapai ini berbasis di Soekarno Hatta International Airport, Jakarta. Official Airline Guide (OAG) menerbitkan peringkat maskapai terbaik dengan kinerja tepat waktu (OTP) di bulan Mei 2022. Hasilnya, Garuda Indonesia tetap di posisi pertama. kinerja tepat waktu Garuda Indonesia mencapai 96,1%. Sementara itu, posisi kedua maskapai penerbangan paling tepat waktu di Indonesia ditempati oleh Sriwijaya Air dengan persentase 62,6%. Posisi ketiga ditempati oleh Indonesia AirAsia dengan persentase ketepatan waktu sebesar 56,2%. prestasi tersebut dapat dicapai karena PT. Sriwijaya Air memiliki Time manajemen yang baik dan kinerja karyawan yang baik dalam melayani penumpang. Untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam melayani penumpang, maka peran Job Satisfaction sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan tidak menurun.

Job Satisfaction dapat meningkatkan kinerja karyawan, Keharmonisan antara perusahaan dan karyawan mempengaruhi Job Satisfaction, perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi memiliki reputasi yang baik (Fardah & Ayuningtyas, 2020). Job Satisfaction karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction yaitu Employee performance. Employee performance sangat penting sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan profitabilitas (Inuwa, 2016). Employee Performance merupakan aktivitas dalam manajemen yang dirancang untuk meningkatkan Job Satisfaction, karena karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi (Phiphadkusolkul, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi Job Satisfaction yaitu Job Autonomy. Job Autonomy juga memiliki peran penting dalam perusahaan dan berkaitan erat dengan peningkatan komitmen dalam organisasi, kinerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Dedahanov et al., 2019). Job Autonomy berkaitan dengan Job Satisfaction, karena Job Autonomy yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengungkapkan pikirannya dan dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan. (Hakim Berlian Gressy Septarini et al., 2014). Faktor penentu lain yang dapat meningkatkan Job Satisfaction yaitu Transformasional leadership. Transformasional leadership berfokus pada pengembangan dan pemikiran strategis untuk memungkinkan proses perubahan organisasi berjalan lebih cepat. (R. M. Hanaysha et al., 2012). Transformational Leadership merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang membuat tingginya Job Satisfaction (Bushra & Usman, 2011).

Penelitian ini dilakukan di tahun 2022 dengan satu perusahaan PT. Sriwijaya Air. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rojikinnor et al., 2022) yang melakukan penelitian pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel X1 dan Y diambil dari penelitian sebelumnya yaitu *Employee Performance* dan *job satisfaction*, dengan menambahkan beberapa variable seperti *Job Autonomy*, dan *Transformasional leadership* yang

berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya, namun berfokus pada perusahaan maskapai penerbangan. Perbedaan metode kerja dengan perusahaan yang dipilih dapat menimbulkan kesimpulan yang berbeda dengan praktik kerja penelitian perusahaan sebelumnya, terutama untuk variabel Job Satisfaction.

Dalam penelitian yang dilakukan (Rojikinnor et al., 2022) di Indonesia dengan responden yang merupakan karyawan Bank BRI. Menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketepatan waktu kerja serta kuantitas dan kualitas kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Odunlade, 2012) di Nigeria dengan Responden staf perpustakaan Nigeria menunjukkan bahwa *Employee performance* memiliki hubungan positif terhadap *Job satisfaction* staff. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Razak et al., 2008) yang melakukan penelitian di Malaysia dengan responden perusahaan konstruksi mempekerjakan manajer proyek, terdaftar sebagai kontraktor Pusat Khidmat Kontraktor (PKK) Kelas A, B dan C. yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Performance terhadap Job satisfaction*. Dengan demikian *Employee Performance* dihipotesiskan sebagai

H1: *Employee Performance* berhubungan positif terhadap *Job Satisfaction*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Huda et al., 2017.) yang melakukan penelitian di Indonesia dengan responden PNS di kantor dinas pendidikan provinsi Aceh menunjukkan hasil yang positif yaitu *Job Autonomy* dapat meningkatkan kepuasan kerja staf Dinas Pendidikan Aceh. penelitian lain yang dilakukan oleh (Dhurup, 2015.) yang melakukan penelitian di Afrika dengan responden tenaga pendidik yang dipekerjakan secara tetap di sekolah umum di Gauteng Selatan menunjukkan hasil yang positif, dengan diberikan kebebasan berdampak pada metode kerja, kecepatan kerja dan penempatan tujuan sehingga karyawan dapat lebih fleksibel dalam pekerjaannya (Bradley et al., 2003) pada karyawan penuh waktu di kota Lancaster Inggris menunjukkan hasil positif *Job Satisfaction* dengan karyawan diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, dan karyawan tidak perlu menyelesaikan pekerjaan yang ia tidak sukai. Sehingga kepuasan kerja meningkat. Dengan demikian, *Job Autonomy* dihipotesiskan sebagai :

H2: *Job Autonomy* berhubungan positif terhadap *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2013) yang melakukan penelitian di Malaysia dengan responden staff sebuah institusi akademik di Malaysia, pimpinan yang memiliki status kerja profesional yang baik, interaksi yang baik juga dan memberikan system gaji, tugas dan kebijakan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (R. M. Hanaysha et al., 2012) di Kedah dan Perlis, Malaysia dengan responden staf administrasi yang terlibat dalam urusan pascasarjana dan pascasarjana di tiga universitas yaitu Universiti Utara Malaysia (UUM), Universiti Teknologi MARA (UiTM) dan Perguruan Tinggi Universiti Insaniah (KUIN). menemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh (Puni et al., 2018) di bank komersial di Ghana dengan responden karyawan di enam bank umum, terdapat pengaruh positif. penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan rasa hormat kepada karyawannya dan adil kepada karyawannya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, *Transformational Leadership* dihipotesiskan sebagai :

H3: *Transformational Leadership* berhubungan positif terhadap *Job Satisfaction*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan di PT. Sriwijaya Air. Penelitian ini dilakukan dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan

pada variabel-variabel yang digunakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa pada penelitian ini berupa individu dari karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara cross sectional berdasarkan kurun waktu yang telah ditentukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai acuan pertama data yang digunakan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 150 karyawan PT. Sriwijaya Air dengan menggunakan google form. Kuesioner terdiri dari 30 item pernyataan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non-Probability Sampling dengan menggunakan metode convenience. Teknik non probability sampling yaitu pengambilan sampel yang didasarkan oleh beberapa pertimbangan, yakni sampel disesuaikan dengan kriteria penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh Employee Performance, Job Autonomy, Transformasional Leadership terhadap Job Satisfactio pada karyawan PT. Sriwijaya Air. Untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner tentu menggunakan uji validitas. Validitas merupakan teknik yang mengukur suatu ukuran agar akurat apa yang seharusnya, memastikan validitas dimulai dengan pemahaman menyeluruh tentang apa yang akan diukur dan menyatakan “valid” pada indikator terukur. Setelah dilakukan uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Cronbach’s Alpha.

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas *Employee Performance*

Variabel dan Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu	.836	Valid
Saya disiplin waktu, baik berangkat maupun pulang ke rumah	.788	Valid
saya dapat menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberi perusahaan	.760	Valid
Saya dapat bekerja dengan giat, cermat, dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	.844	Valid
saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan SOP	.754	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 2. Uji Validitas *Job Autonomy*

Variabel dan Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk memutuskan bagaimana melakukan sesuatu di tempat kerja.	.854	Valid
Pekerjaan saya, memberikan sayakesempatan yang cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam mengerjakannya	.842	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 3. Uji Validitas Transformational Leadership

Variabel dan Item Pernyataan	Factor Loading	Keterangan
Pemimpin saya lebih mementingkan kepentingan Organisasi di banding kepentingan diri sendiri dan pemimpin saya akan melakukan Tindakan yang membangun karyawan	.590	Valid
Pemimpin saya menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri	.547	Valid
Pemimpin saya akan membicarakan tentang nilai dan kepercayaan yang sangat penting untuk pedoman para karyawan dan menanamkan kebangga pada orang lain	.705	Valid
Pemimpin saya memberikan arahan tentang pentingnya memiliki rasa kolektif untuk mencapai tujuan yang kuat	.810	Valid
Pemimpin saya Mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika terhadap keputusan pemimpin saya berbicara dengan optimis dan antusias tentang tujuan masa depan yang perlu dicapai	.708 .791	Valid Valid
Pemimpin saya Mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai	.720	Valid
Pemimpin saya akan mengoreksi kembali pendapat kritis untuk penyesuaian dengan tujuan perusahaan	.768	Valid
Pemimpin saya menyarankan cara baru dari sudut pandang yang berbeda dalam menyelesaikan tugas dan masalah	.750	Valid
Pemimpin saya meluangkan waktunya untuk mengajar dan melatih karyawan	.592	Valid
Pemimpin saya membantu para karyawan di kantor untuk mengembangkan kemampuan/skill mereka dengan memandang setiap karyawan memiliki kebutuhan dan kemampuan yang berbeda	.643	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Job satisfaction

Variabel dan Item Pernyataan	Factor Loading	Keterangan
Pekerjaan saya sangat menyenangkan	0.728	Valid
Saya memiliki kesempatan bekerja secara mandiri	0.750	Valid
Saya memiliki gaji dan tunjangan yang mencukupi	0.748	Valid
Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan, jika kinerja saya baik	0.741	Valid
Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kerja yang tinggi	0.860	Valid
Saya merasa terbantu dan nyaman Ketika pekerjaan dilakukan Bersama rekan kerja saya	0.766	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Lampiran tabel 1, 2, 3 dan 4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai standardize factor loading ≥ 0.45 dimana seluruh pernyataan dianggap valid dapat dilanjutkan ke proses penelitian selanjutnya

b. UJI RELIABILITAS

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), pengujian reliabilitas digunakan untuk mengenal seberapa jauh apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran lebih dari sekali dengan gejala dan alat ukur yang sama. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

1. *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*, apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$
2. *Cronbach's Alpha unacceptable (construct unreliable)*, apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\leq 0,60$

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No.	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	<i>Employee Performance</i>	5	0.857	Reliable
3	<i>Job Autonomy</i>	2	0.738	Reliable
4	<i>Transformational Leadership</i>	11	0.617	Reliable
5	<i>Job Satisfaction</i>	6	0.890	Reliable

Hasil cronbach's alpha yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas karena lebih besar yaitu $\geq 0,60$ dimana seluruh kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan layak digunakan atau reliable karena lebih besar dari ketentuan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda.

Tabel 6 Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig.	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> \leftarrow <i>Employee Performance</i>	.198	.009	H _a didukung
<i>Job Satisfaction</i> \leftarrow <i>Job Autonomy</i>	.145	.026	H _a didukung
<i>Job Satisfaction</i> \leftarrow <i>Transformational Leadership</i>	.634	.000	H _a didukung

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *Employee Performance* terhadap *Job Satisfaction* sebesar $0,009 \leq 0,05$. Dari hasil uji hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh *Employee Performance* terhadap *Job Satisfaction* dengan nilai signifikansi sebesar $.009 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .198. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction*, artinya jika kinerja karyawan baik maka Kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini, sejalan dengan sebelumnya yang dilakukan oleh (Rojikinnor et al., 2022) di Indonesia dengan responden yang merupakan karyawan Bank BRI. Menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketepatan waktu kerja serta kuantitas dan kualitas kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Dari hasil uji hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Job Satisfaction* dengan nilai signifikansi sebesar $.026 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .145. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Autonomy* dengan *Job Satisfaction*. artinya jika perusahaan memberikan

sepenuhnya Otonomi kerja yang tepat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dhurup, 2015.) yang melakukan penelitian di Afrika dengan responden tenaga pendidik yang dipekerjakan secara tetap disekolah umum di Gauteng Selatan menunjukkan hasil yang positif, dengan diberikan kebebasan berdampak pada metode kerja, kecepatan kerja dan penempatan tujuan sehingga karyawan dapat lebih fleksibel dalam pekerjaannya

Dari hasil uji hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dengan nilai signifikansi sebesar $.000 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_a didukung dengan nilai (β) sebesar .634. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Transformational leadership* dengan *Job satisfaction*. artinya jika pemimpin menerapkan kepemimpinan *Transformational Leadership* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah di sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Puni et al., 2018) di bank komersial di Ghana dengan responden karyawan di enam bank umum yang terdapat di Ghana, terdapat pengaruh positif penelitian itu menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan rasa hormat kepada karyawannya dan adil kepada karyawannya meningkatkan kepuasan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Employee Performance*, *Job Autonomy*, *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. *Employee Performance* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction* dimana Karyawan bekerja dengan SOP dan bekerja dengan tepat waktu yang membuat karyawan tidak bermasalah dengan atasan mereka sehingga kepuasan kerja meningkat. *Job Autonomy* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Air setuju bahwa otonomi pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah baik dimana karyawan diberikan kemandirian dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, di mana pemimpin telah berhasil membuat karyawan bekerjasama dengan baik dan pemimpinnya meyakinkan karyawan untuk memotivasi karyawan, dalam memajukan perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan kepemimpinan seperti itu .Saran penelitian selanjutnya yaitu Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tidak hanya pada sektor penerbangan melainkan dapat dilakukan pada sektor lain, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi *Job Satisfaction*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, W., Omar, W., & Hussin, F. (n.d.). Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM). www.hrmars.com/journals
- Bradley, S., Taylor, J., Anh, N., & Nguyen, A. N. (2003). Job autonomy and job satisfaction: new evidence. <https://www.researchgate.net/publication/5161837>
- Bushra, F., & Usman, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan) PhD Organizational Behavior View project Global Resource Curse Re-investigation View project. www.ijbssnet.com
- Dhurup, M. (n.d.). Modeling The Effects Of Social Integration And Job Autonomy On Job Satisfaction Among School Sport Facilitators In Southern Gauteng. In *The Journal of Applied*

- Business Research (Vol. 31, Issue 1).
- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). A Double-edged Sword: Transformational Leadership and Individual Creativity. *British Journal of Management*, 24(1), 54–68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00786.x>
- Hakim Berlian Gressy Septarini, L., Hakim, L., Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, D., & Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya, J. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif (Relation of Work Autonomy with Happiness at Work in Creative Industry). In *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* (Vol. 03, Issue 01).
- Huda, S., Bahri, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (Vol. 1, Issue 3).
- Inuwa, M. (2016). Human Resource Management View project Moderatng role of leader-member exchange on percieved fairness and employee performance View project Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1). <https://www.researchgate.net/publication/321966659>
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (Vol. 6, Issue 1).
- Nazim Scholar, F., Mahmood, A., & Professor, A. (2018). A Study of relationship between leadership style and Job Satisfaction. *Journal of Research in Social Sciences-JRSS* January, 6(1).
- Nusair, N., Ababneh, R., & Bae, Y. K. (2012). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 22(3), 182–201. <https://doi.org/10.1108/10569211211260283>
- Odunlade, R. (n.d.). Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Phiphadkusolkul, A. (n.d.). The Initial Impact Of Organization Development Interventions On Performance Management, Employee Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance At A Thai Sme.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(4), 522–537. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>
- Razak, A. A., Jaafar, M., Abdullah, S., & Muhammad, S. (n.d.). Work Environment Factors And Job Performance: The Construction Project Manager’s Perspective.
- Rina, R., Ariawaty, N., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Cite this article as: Ariawaty, R. Rina Novianty. 2020. Improve Employee Performance through Organizational Culture and Employee Commitments. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 318–325. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020>
- R. M. Hanaysha, J., Khalid, K., Kamariah Nik Mat, N., Sarassina, F., Yahya Bin Ab Rahman, M., & Sazali Bin Zakaria, A. (2012). Transformational Leadership and Job Satisfaction. *American Journal of Economics*, 2(4), 145–148. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.32>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>