

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu)**

Oleh :

**Wawan Fermana Mamonto<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

e-mail:

<sup>1</sup>[wfmamonto@gmail.com](mailto:wfmamonto@gmail.com)

<sup>2</sup>[olivianelwan@gmail.com](mailto:olivianelwan@gmail.com)

<sup>3</sup>[greissendow@yahoo.com](mailto:greissendow@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan kinerja karyawan yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing. kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya agar supaya perusahaan dapat mampu bersaing dan unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang di gunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 38 karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT:** *In the era of globalization, there are many challenges that have to be faced by companies in order to win the competition. Either small, medium, or large company in Indonesia, are required to have a competitive advantage to survive on the era of global competition. One of the factors that can be used as a basis by a company in terms of creating a competitive advantage, is the qualified employee performance advantages, which will contribute the creation of competitive advantage. Performance is the result of employee's work both in quality and quantity, which is achieved in the implementation of tasks in a company, which may affect on the ability to compete and the excellence of the company itself. This study aims to find out about the effect of transformational leadership, interpersonal communication, and job satisfaction both simultaneously and partially on the employee performance at PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. This research used quantitative method. The sample used in this research is the entire population of 38 employees. For the analysis technique, this research used multiple linear regression analysis. The result shows that transformational leadership, interpersonal communication, and job satisfaction both simultaneously and partially are significant influence on the employee performance.*

**Keywords :** *Transformational Leadership, Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, kesiapan pemimpin dituntut agar perusahaan tetap bertahan.

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu kurang sesuai dengan peraturannya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar supaya perusahaan dapat terus berkembang. dengan adanya kinerja karyawan didalam diri karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti ingin mengetahui seperti apa pengaruh masing-masing variabel yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena itu penulis mengangkat judul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada “PT. SULUT MAKMUR PERKASA.”

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Siswanto (2006:1), manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengmotivasi, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Stoner dan Freeman yang dikutip oleh Sulistiyani et al. (2003:7), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien.

### Kepemimpinan Transformasional

Tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik, dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin

dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

### Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal Arni (2015:159) adalah proses pertukaran informasi di antara dua orang atau lebih yang dapat di ketahui langsung umpan baliknya.

### Kepuasan Kerja

Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2006:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

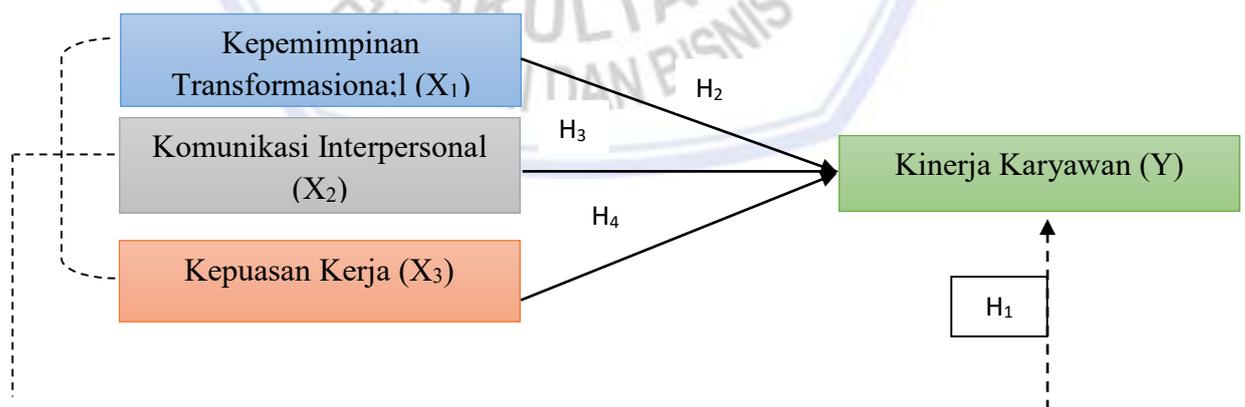
### Penelitian Terdahulu

Sinta Rusmalinda (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Febri Furqon Artadi (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi interpersonal, dan Kepuasan kerja diduga berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
- H2: Kepemimpinan Tranformasional diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
- H3: Komunikasi Interpersonal diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.
- H4: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. SULUT MAKMUR PERKASA.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Data Olahan 2016*

---

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode sensus. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

### Tempat dan Waktu

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi atau letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah penelitian dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Manado pada PT. SULUT MAKMUR PERKASA di Jl. Baru, Kel . Mongkonai Barat, Kec.Kotamobagu Barat. Karena mempunyai letak yang strategis, dan mudah untuk mendapatkan akses informasi. Untuk waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2016.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari perusahaan ini berjumlah 38 karyawan sehingga sampel yang digunakan seluruh karyawan perusahaan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode angket dan kepustakaan. Pernyataan-pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

### Angket

Angket dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono,2013:13)

### Observasi

Peneliti mengadakan observasi secara pasif, dimana peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Pengamatan langsung pada tempat penelitian untuk lebih mengarahkan pada masalah penelitian yang dimaksud.

### Metode Analisis

#### Uji Multikolenaris

Uji Multikolenaris berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolenaris bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang lebih tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolenaris.

**Tabel 1. Definisi Operasional**

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Karisma	Likert	Sikap
	Stimulasi Intelektual		Iklm
	Perhatian Individualisasi		Penasehat
	Motivasi Inspirasional		Optimis
Komunikasi Interpersonal (X2)	Keterbukaan	Likert	Jujur
	Empati		Perasaan
	Rasa positif		Pendapat
	Kesamaan		Penyetaraan
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan terhadap gaji	Likert	Gaji
	Kepuasan dengan promosi		Promosi
	Kepuasan terhadap rekan kerja		Rekan Kerja
	Kepuasan terhadap supervisor		Supervisor
Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan	Likert	Aktif
	Standar		Paham
	Umpan balik		Kritikan
	Alat atau sarana		Sumber daya

Sumber: Olahan data yang di proses, 2016

### Analisi regresi Berganda

Analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013 : 277). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Jumlah Responden dalam penelitian ini sebanyak 38 maka nilai  $r$  tabel yang diperoleh melalui tabel  $r$  product moment pearson dengan  $df$  (degree of freedom) =  $n - 4$ , jadi  $df = 38 - 4 = 34$  maka  $r$  tabel = 0.339. Data ini dinyatakan valid dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel. Berikut adalah hasil pengolahan data validitas

**Tabel 2. Koefisien Korelasi**

		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional	Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	0.645	0.896	0.720	0.896
	Kepemimpinan Transformasional	0.816	0.653	0.722	0.742
	Komunikasi Interpersonal	0.624	0.760	0.816	0.760
	Kepuasan Kerja	0.771	0.689	0.771	0.666
Sig. (2-tailed)	Kinerja Karyawan	0.000	0.000	0.000	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.000	0.000	0.000	0.000
	Komunikasi Interpersonal	0.000	0.000	0.000	0.000
	Kepuasan Kerja	0.000	0.000	0.000	0.000

N	Kinerja Karyawan	38	38	38	38
	Kepemimpinan Transformasional	38	38	38	38
	Komunikasi Interpersonal	38	38	38	38
	Komunikasi Interpersonal	38	38	38	38
	Kepuasan Kerja	38	38	38	38

Sumber : Data Olahan SPSS (2016)

Jadi semua nilai indikator berada diatas 0.339, berarti indikator X1, indikator X2, indikator X3 dan indikator Y dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliable atau tidaknya data tersebut dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* jika nilai alpha  $\geq 0.60$  maka data tersebut reliable. Berikut adalah hasil pengolahan data reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan Transformasional	0,793	5
Komunikasi Interpersonal	0,742	5
Kepuasan Kerja	0,780	5
Kinerja Karyawan	0,813	5

Sumber: Data Olahan SPSS (2016)

Hasil tabel reliabilitas diatas ditunjukkan semua variable memiliki hasil lebih besar dari 0.60 yang berarti semua variabel dinyatakan reliable.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk menguji asumsi klasik multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Melihat tabel diatas nilai VIF dari variabel kepemimpinan transformasional yaitu 1.019, variabel komunikasi interpersonal yaitu 1.364 dan variabel kepuasan kerja yaitu 1.343 maka disimpulkan tidak terjadi multikolienaris.

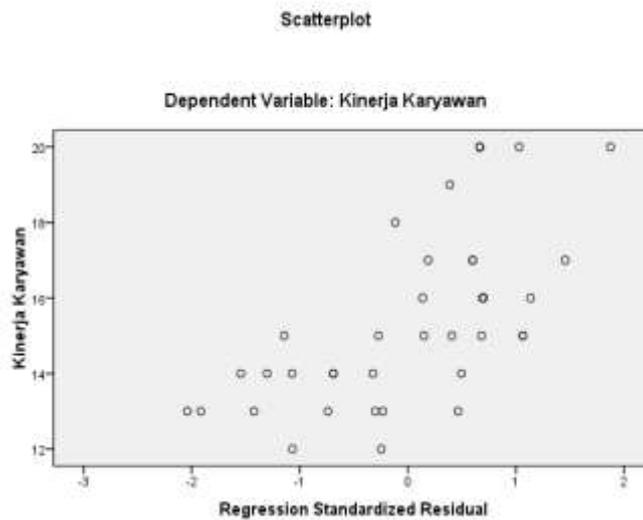
#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas yaitu:

- Titik-titik menyebar di atas atau di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil output tidak terjadi heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar Scatterplot Uji Heterokedastisitas**



**Gambar Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Data Olahan SPSS (2016)*

Melihat kedua pola *scatterplot* maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

### Hasil Output Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh  $a=5.586$ ,  $b_1=0.596$ ,  $b_2=-0,624$ ,  $b_3=0,698$ , maka persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=5.586+0.596X_1-0.624X_2+0.698X_3$ .

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya signifikan dan apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung :

**Tabel 4. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	5.586	3.213		1.739	.091		
Kepemimpinan Transformasional	.596	.136	.492	4.387	.000	.982	1.019
Komunikasi Interpersonal	-.624	.185	-.437	-3.368	.002	.733	1.364
Kepuasan Kerja	.698	.128	.703	5.461	.000	.745	1.343

Sumber: Data Olahan SPSS (2016)

### Hasil Output Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.881	3	41.627	15.637	.000 <sup>a</sup>
Residual	90.514	34	2.662		
Total	215.395	37			

Sumber: Data Olahan SPSS (2016)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.6.1 nilai F hitung adalah 15.637 Nilai F tabel diperoleh dari  $V1 = k$ ,  $V2 = n - k$ . Jadi  $V1 = 3$ ,  $V2 = 38 - 3 - 1 = 34 = 3.28$  maka untuk  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  yaitu  $15.637 \geq 3.28$ , jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepemimpinan tranformasional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.543	1.632	2.027

Sumber: Data Olahan SPSS (2016)\

Pada tabel diatas ringkasan model dapat dilihat besarnya koefisien korelasi berganda (r) dari model hubungan antara kepemimpinan tranformasional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.761. Maka pengaruh antara variabel kepemimpinan tranformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

### **Hasil Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk melihat besarkan kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh besarnya angka koefesien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.761. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.761 atau 76% sedangkan sisanya sebesar 24% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil yang didapat dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai koefisien regresi, koefisien F hitung dan nilai T hitung signifikansi yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. Sedangkan variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) memperoleh nilai F hitung dan nilai T hitung signifikansi namun nilai koefisien regresinya negatif yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal secara simultan memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

#### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Robbins (2010) menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu sedang variabel komunikasi interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa, jadi para pemimpin perusahaan lebih meningkatkan lagi kepemimpinan transformasionalnya khususnya manajer harus mampu berkarisma dan sering mengarahkan atau menjadi pelatih secara langsung kepada bawahannya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu, Artinya para karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu harus mampu mengatasi komunikasi yang terjadi dalam perusahaan dan terkhusus pimpinan atau manajer lebih memerhatikan para bawahannya saling berkomunikasi agar tidak terlalu bebas dan menjadi masalah dalam perusahaan.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu, artinya kepuasan karyawan di perusahaan sudah baik jadi manajer dan karyawan hanya perlu menjaga system dalam perusahaan tetap stabil dan nyaman agar supaya kepuasan kerja tetap terjaga.

### Saran

Kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga disarankan manajer dan karyawan lebih banyak menerapkan kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu agar supaya kinerja karyawan dalam perusahaan lebih meningkat dan tujuan perusahaanpun turut tercapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Akasara. Jersey: Pearson Education Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & Jackson J.H., 2006. *Human Resource Management, United States Of America* : Tomson
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. 2010. *Prilaku Organisasional*, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta
- Rusmalinda, S. 2015. *Pengaruh Komunkasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise, Universitas Telkom* <http://www.academia.edu> Tanggal Akses : 12 Agustus 2016
- Siswanto, H. B, 2006 *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Akasara
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. CV Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani et al, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.