



Peningkatan Kepuasan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Pada Bagian Produksi Pt Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang

Kareen Rahmawati¹, Khaeruman², Edi Muhammad Abduh³

Universitas Bina Bangsa, Indonesia^{1,2,3}

kareenrabma12@gmail.com¹, Khaeruman.oce@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Diserahkan tanggal 04 Juli 2024 | Diterima tanggal 29 September 2024 | Diterbitkan tanggal 30 September 2024

Abstract:

Transformational Leadership and good interpersonal communication will be one of the motivating factors for employees to carry out their work optimally. The aim of this research is to determine the increase in job satisfaction through the application of transformational leadership and interpersonal communication in the production section of PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Research method What the author uses is an associative quantitative method, where the process of taking samples from a population involves 58 employees. Data were analyzed using SPSS version 26. The results of this research indicate that transformational leadership has a significant effect on increasing job satisfaction. (H1) fever has a significant value of $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($6.322 < 2.004$). Interpersonal communication has a significant effect on increasing job satisfaction. (H2) with a significant value of $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5.590 > 2.004$). Simultaneously, transformational leadership and interpersonal communication have an effect on increasing satisfaction. (H3) with a significant value of $0.000 < 0.05$ and $f \text{ count} > f \text{ table}$ ($124,874 > 3.16$). Based on the research results, it can be concluded that the variables of transformational leadership and interpersonal communication, either partially or simultaneously, have a significant influence on increasing job satisfaction.

Keywords: *Transformational Leadership, Interpersonal Communication and Job Satisfaction*

Abstrak :

Kepemimpinan Transformasional dan komunikasi interpersonal yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal pada bagian produksi PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif asosiatif, dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi dengan melibatkan 58 karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. (H1) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6.322 < 2.004$). Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. (H2) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5.590 > 2.004$). Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan. (H3) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($124.874 > 3.16$). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni output yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Emron et. al., (2016) menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*" kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagaimana menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (Hamali (2016). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Masalah ketidakpuasan kerja lainnya adalah kurangnya fasilitas berupa bonus, asuransi dan bentuk fasilitas lainnya memberikan dampak ketidakpuasan. Karyawan juga merasa bahwa balas jasa berupa uang dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor dalam diri karyawan juga merupakan salah satu ketidakpuasan karyawan adalah kurangnya interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja.

Kepuasan karyawan akan tinggi ketika pemimpin mampu memberikan arahan, kompetensi yang baik, memerhatikan kepentingan karyawan dan karyawan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan pemimpin. Setiap pemimpin tentu memiliki cara untuk memimpin perusahaannya namun kesalahan dalam memimpin dapat menciptakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Agar supaya pemimpin lebih dekat dengan karyawan dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional.

PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan yang memproduksi produk sepatu bermerk Nike yang memiliki tujuan menghasilkan produk sepatu yang berkualitas tinggi di dunia International. Salah satu divisi yang menentukan baik buruknya kualitas produk tersebut adalah bagian produksi. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adis Dimension Footwear terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Di antara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini salah satunya terletak pada sumber daya manusia, dimana adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di internal perusahaan.

Seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kedekatan dengan karyawan yang ditunjukkan dari perhatian individual. Perhatian individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap peningkatan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kepuasan Karyawan Melalui Penerapan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal pada Bagian Produksi PT Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang”. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah terdapat peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional pada bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang?; 2. Apakah terdapat peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan komunikasi interpersonal pada bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang?; 3. Apakah terdapat peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan pada bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja- Tangerang?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Adis *Dimension Footwear* Jl. Raya Serang No.Km. 24 Balaraja,Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional(X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah wilayah yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana tidak semua karyawan PT Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang, populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 58 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Uji Normalitas

N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42878951

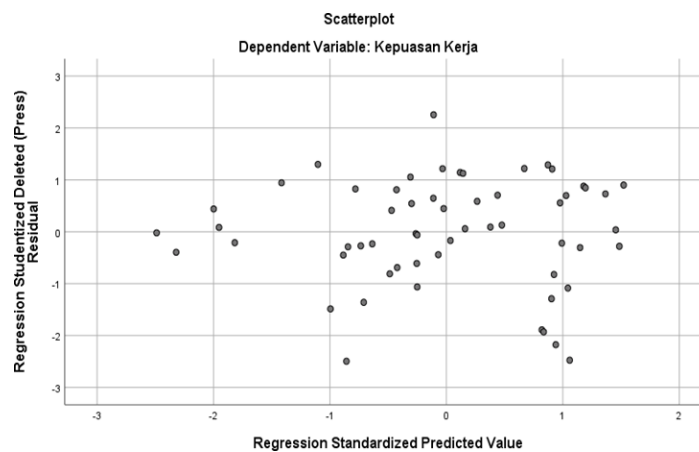
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,061
	Negative	,000
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data
 - c. Lilliefors Significance Correction
 - d. This is a lower bound of the true significance
- (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti adanya varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas digunakan metode grafik (*scatterplot*). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dalam model regresi diduga terdapat masalah heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun gambar 2 uji heteroskedastisitas sebagai berikut.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghazali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikoleniaritas, dapat diketahui dengan melihat nilai tolerancedan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai tolerance < 1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil pengujian

multikoloniaritas dapat dilihat dari tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2.
Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
					Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)		3,816	3,271			
	Kepemimpinan Transformasional		,578	,091	,519	,484	2,064
	Komunikasi Interpersonal		,446	,080	,459	,484	2,064

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF komunikasi adalah sebesar 2,064 dan tolerance sebesar 0,484 nilai VIF lingkungan kerja adalah sebesar 2,064 dan tolerance sebesar 0,484 dengan kriteria uji yakni jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance > 0.05 maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara *variable independent* secara bersama-sama terhadap *variable dependent*, yaitu antara variable X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 3.
Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,814	4,075

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 di atas disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda adalah adalah 0,906 berada pada rentang "0,800-1,00" yang berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS variabel Komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang akan dijelaskan berikut ini

Tabel 4.
Koefisien Determinasi (Kd)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,814	4,075

- a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional
b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 di atas disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda adalah 0,906 berada pada rentang “0,800-1,00” yang berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 26 sebagaimana tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Uji Hipotesis t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	sig
	B					
1	(Constant)	3,816	3,271		1,167	,248
	Kepemimpinan Transformasional	,578	,091	,519	6,322	,000
	Komunikasi Interpersonal	,446	,080	,459	5,590	,000

- a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

- Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai thitung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 6,322, ini berarti nilai thitung > ttabel atau $6,322 > 2,004$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai thitung variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 5,590, ini berarti nilai thitung > ttabel atau $5,590 > 2,004$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dan hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagaimana tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Uji Hipotesis F Simultan
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4180,543	2	2090,271	125,874	,000 ^b
	Residual	913,337	55	16,606		
	Total	5093,879	57			

- a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (*Constant*), Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($125,874 > 3.16$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja secara signifikan melalui kepemimpinan transformasional. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,322 > 2,004$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja secara signifikan melalui kepemimpinan transformasional di bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang. Demikian halnya menurut peneliti terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja seperti yang dikemukakan Rohmat Hidayat (2018).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja secara signifikan melalui komunikasi interpersonal di bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,590 > 2,004$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja secara signifikan melalui komunikasi interpersonal di bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang. Demikian halnya menurut peneliti terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap peningkatan kepuasan kerja seperti yang dikemukakan Yulia Pertiwi (2021).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($125,874 > 3,16$) dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja yang signifikan melalui kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal di bagian produksi PT. Adis *Dimension Footwear* Balaraja-Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya peningkatan peningkatan kepuasan kerja yang signifikan melalui kepemimpinan transformasional dan komunikasi

interpersonal sebesar 82,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel *dependent* dan variabel *independent*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang sangat signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Adis *Dimension Footwear* Balaraja Tangerang, pihak perusahaan diharapkan selalu memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Sebab keberhasilan perusahaan dimulai dari kuatnya komitmen organisasi yang dibangun dimulai dari gaya kepemimpinan khususnya pemimpin perusahaan yang ada. Kedua, Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Adis *Dimension Footwear* Balaraja Tangerang, pihak perusahaan diharapkan selalu memberikan ruang kepada seluruh karyawan dalam wadah kegiatan agar karyawan dapat berinteraksi satu dengan yang lainnya, sehingga komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan baik.

Ketiga, Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Adis *Dimension Footwear* Balaraja Tangerang, maka perlu menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen perusahaan, pihak manajemen menanamkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua kalangan karyawan serta menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehingga komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan bisa terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Statistik Non-Parametrik-Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juni Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- M. Yani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Maman Rukmana. (2021). *Komunikasi Interpersonal (Cetakan I)*. STKIP.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Marisi Butarbutar. (2021). Kontribusi dari Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, dan Komunikasi Interpersonal dalam Mendorong Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Progresif*. Vol. 12, No. 2, pp. 414-424, 2021e-ISSN: 2550-1313 | p-ISSN: 2087-9849.
- Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mochammad Munir Rachman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Remaja Prima Engineering. *Jurnal Manajemen*/Volume XXVI, No. 02, June 2022:.
- Rohmat Hidayat. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 2 (1): hh.43-66 (Juni 2018) ISSN (Online) 2599-0837.
- Wawan Fermana Mamoto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 September 2016.
- Yulia Pertiwi. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Volume: 7 No: 2 Tahun 2019 Page (11-20) ISSN: 2338-4328 (Print), ISSN: 2686-2646.