

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA, DAN DISPLIN  
TERHADAP EFEKTIVITAS****(Studi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. TELKOM Manado)****The Effect of the Behavior of leadership, morale and discipline of Effectiveness  
(Studies on Labor Outsourcing in PT. Telkom Manado)**

Oleh:  
Kezia K. Supit<sup>1</sup>  
Adolfina<sup>2</sup>  
Hendra Tawas<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Samratulangi Manado

Email :

[1Keziaksupit@gmail.com](mailto:Keziaksupit@gmail.com)

[2adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)

[3hendranovitawas@gmail.com](mailto:hendranovitawas@gmail.com)

**ABSTRAK:** Sumber daya manusia merupakan aset utama dari setiap organisasi. Dalam hal ini dimana sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam mencapai efektivitas Perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh Dalam berorganisasi. Pimpinan merupakan suatu figur yang diteladani oleh para bawahan, anggota atau orang lain, dalam pencapaian suatu tujuan Sehingga pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menggunakan pengaruhnya kepada anggota kelompok atau bawahan agar mereka mau bertindak atau berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perilaku Kepemimpinan, semangat kerja dan Disiplin Terhadap efektivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TELKOM Manado. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan perilaku kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara parsial, perilaku kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.

*Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja, Displin , dan Efektivitas kerja*

**ABSTRACT:** Human resources are the main asset of any organization. In this case where human resources can affect the efficiency and effectiveness of the organization. In achieving effective leadership behavior is very influential in the organization. Leadership is a figure that is exemplified by the subordinates, members or others, the achievement of a goal So the effective leader is one who is able to use his influence to group members or subordinates so that they would act or behave in accordance with what is desired. This study aims to determine Behavioral Leadership, Discipline Against the morale and effectiveness. The population used in this study were all employees of PT. TELKOM Manado. The sample in this study were 77 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of simultaneous behavior of the leadership, morale and discipline has significantly influence on the effectiveness of the work. Partially, leadership behavior and morale has significantly influence on effectiveness of the work and discipline has insignificantly influence the effectiveness.

*Keywords: Leadership Behavior, Morale, Discipline, and effectiveness of work*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, karyawan sebagai pelaksana sehari – hari sangat diharapkan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu mereka dituntut bekerja dengan baik supaya efektivitas kerjanya dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah efektivitas kerja dari karyawannya. usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Adalah melalui perilaku kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin dalam perusahaan tersebut. Faktor-faktor ini dianggap mempengaruhi baik meningkatkan ataupun menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Sunyoto (2012:34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Wilhelmus Andiyanto (2011 : 18) setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, karena disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sinungan (2007:148) disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja”.

PT. Telkom merupakan salah satu perusahaan pelat merah atau perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di sektor telekomunikasi. Peran PT. Telkom dalam penyediaan infrastruktur telekomunikasi serta penyedia jasa informasi penting di era informasi ini. Pentingnya peran PT. Telkom selain ditopang oleh infrastruktur dan teknologi berkualitas dan terbaru perlu juga ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Displin terhadap Efektivitas kerja pada Tenaga kerja Outsourcing PT. Telkom Manado
2. Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas kerja pada Tenaga kerja Outsourcing PT. Telkom Manado
3. Semangat Kerja terhadap Efektivitas kerja pada Tenaga kerja Outsourcing PT. Telkom Manado
4. Displin terhadap Efektivitas kerja pada Tenaga kerja Outsourcing PT. Telkom Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012:1), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

## **Perilaku Kepemimpinan**

Perilaku kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005:200). Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan

## **Semangat Kerja**

Haddock dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

## **Disiplin**

Hasibuan (2009 : 129) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa teori di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## **Efektivitas Kerja**

Menurut Pasolong (2007:4) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut. Menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

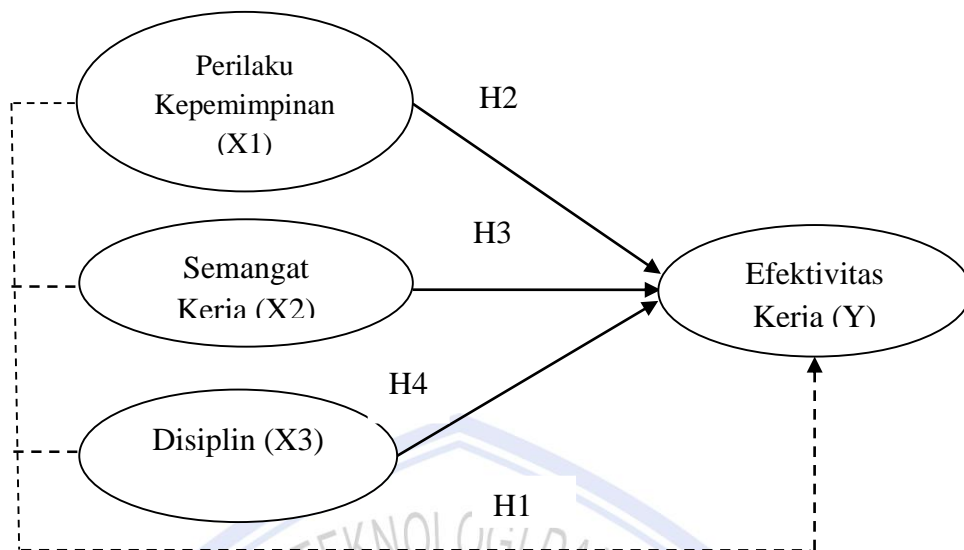
## **Penelitian Terdahulu**

Halimah (2014) judul penelitian: pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap efektivitas kerja.

Murti (2013) judul penelitian: pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan.

Aryansah (2015) judul penelitian: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Rawas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori*

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sup>1</sup> : Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Disiplin diduga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada tenaga outsourcing PT. Telkom manado
- H<sup>2</sup> : Perilaku Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada tenaga outsourcing PT. Telkom manado
- H<sup>3</sup> : Semangat Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada tenaga outsourcing PT. Telkom manado
- H<sup>4</sup> : Disiplin diduga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada tenaga outsourcing PT. Telkom manado

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian menggunakan penelitian Asosiatif untuk melihat keterhubungan antar variabel. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa sejarah berdirinya PT. Telkom Manado, data kuantitatif berupa jumlah karyawan outsourcing PT. Telkom Manado dan tabulasi data penelitian (Kuisisioner).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Manado, Jl. W.R. Supratman No 5, Manado Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga *outsourcing* PT. Telkom Manado dengan jumlah 96 orang (sumber:PT. Telkom 2016).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling. Sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan sample karena pengambilan sample dilakukan secara acak,



siapa saja yang termasuk anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sample, Banyaknya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin yaitu 77 orang.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika  $r$  hitung positif, serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid, sedangkan jika  $r$  hitung negatif, serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan normalitas.

### Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda, yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh perilaku kepemimpinan, semangat kerja, disiplin, dan efektivitas pada PT. Telkom Manado. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Efektivitas kerja
X <sub>1</sub>	=	Perilaku kepemimpinan
X <sub>2</sub>	=	Semangat kerja
X <sub>3</sub>	=	Disiplin
B <sub>123</sub>	=	Koefisien Regresi

### Uji Hipotesis

#### Uji F (uji simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

H<sub>0</sub> :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , variabel-variabel bebas (kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (efektivitas kerja).

H<sub>0</sub> :  $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ , variabel-variabel bebas (kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (efektivitas kerja).

H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### Uji T (uji parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

H<sub>0</sub> :  $b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepemimpinan ( $b_1$ ) terhadap efektivitas kerja.

H<sub>1</sub> :  $b_1 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan ( $b_1$ ) terhadap efektivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil penelitian****Uji validitas dan realibilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Perilaku kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,675	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,001	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		
Semangat Kerja(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,756	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		
Disiplin (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,687	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,002	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid		
Efektivitas Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,800	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data (2016)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

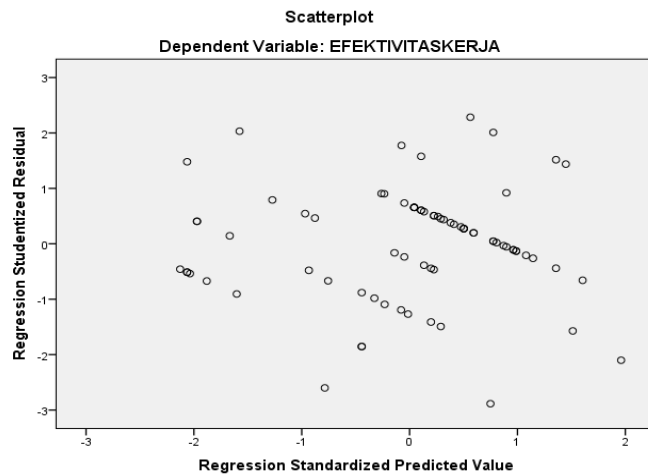
**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinearitas****Tabel. 2 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 PERILAKU KEPEMIMPINAN	.718	1.393
SEMANGAT KERJA	.732	1.367
DISPLIN	.958	1.044

Sumber: Olahan Data (2016)

Berdasarkan hasil *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa variabel perilaku Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin (X<sub>3</sub>) dalam model regresi di atas tidak mengalami gejala multikolinearitas yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil penelitian dapat dilihat *tolerance* perilaku Kepemimpinan 0,718, dan VIF 1.393, *tolerance* Semangat Kerja 0,732 dan VIF 1,367, dan *tolerance* Disiplin 0,958 dan VIF 1,044. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa pada coefficients model dikatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

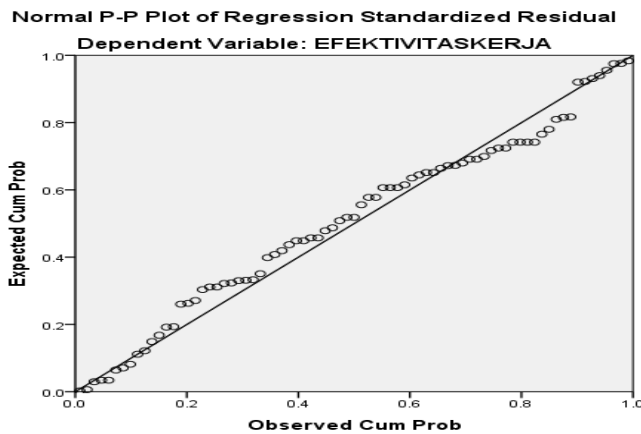
**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Gambar 2, grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel efektivitas (Y).

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Berganda****Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.153	1.846		.083	.934
1	PERILAKU KEPEMIMPINAN	.395	.099	.422	3.991	.000
	SEMANGAT KERJA	.339	.118	.302	2.876	.005
	DISPLIN	.078	.082	.087	.953	.344

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Model regresi  $Y = 0,153 + 0,395X_1 + 0,339X_2 + 0,078X_3 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) efektivitas Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut.

**Pembahasan****Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja**

Perilaku kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan karena pemimpin adalah panutan dari seorang karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak mementingkan diri sendiri, disiplin dalam bekerja dan adil dalam mengambil sikap dengan perilaku di atas akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan jadi lebih efektif pentingnya kepemimpinan dalam perusahaan karena pemimpin yang mampu mempengaruhi secara signifikan yaitu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama berdampak pula pada pencapaian efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. TELKOM Manado, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini mendukung hasil penelitian Aryansah (2015) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Perusahaan yang baik pasti memiliki karyawan yang giat bekerja, giat bekerja harus disertai dengan semangat seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, saat seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan akan optimal. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. TELKOM Manado, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Halimah (2014) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap efektivitas kerja.

**Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja**

Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi



pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga pegawai akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. TELKOM Manado, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,344. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Murti (2013) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan, semangat Kerja, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado.
2. Perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado
4. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat perilaku kepemimpinan dan semangat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado maka pihak PT.TELKOM MANADO harus memperhatikan faktor semangat kerja dan perilaku kepemimpinan.
2. disiplin tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan karena hanya terfokus pada kemampuan dan pengetahuan maka disarankan agar tingkat disiplin harus juga diperhatikan agar efektivitas kerja berjalan lancar.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk perilaku kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryansyah, Januar Eko. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Rawas*. Diakses 14 Oktober 2015. Hal 1-7.
- Andiyanto, Wilhelmus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Halimah, Nur, 2014. *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dikantor kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timu*. *Jurnal Administrasi Negara*. Diakses 14 Oktober 2015. Hal 1926-1937.
- Hani Handoko. 2011. *Manajemen*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara.
- Jakarta Kartono, Kartini. 2003. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta.

Murti, N.L.B.M. 2013. *Pengaruh motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.6 No 2. Diakses 14 Oktober 2015. Hal 1-8.

Ngambi, H.C. 2011. *The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education*, Vol. 5(3), pp. 762-776.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisioner, dan Analisis data (praktik penelitian)*. Cetakan 1. CAPS. Yogyakarta.

Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

