

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.TELKOM INDONESIA MANADO**

*WORK MOTIVATION AND BEHAVIOR EFFECTS OF LEADER THE EMPLOYEE PERFORMANCE PT.
TELKOM INDONESIA MANADO.*

Oleh :
Firdaus Syawie¹
Bernhard Tewal²
Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

[1firdausyaware230@gmail.com](mailto:firdausyaware230@gmail.com)

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

[3greis_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)

ABSTRAK : Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Metode penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda, jumlah populasi dan sampel adalah 30 karyawan. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala interval 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistic dengan program computer SPSS. Hasil penelitian menunjukkan yaitu : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Perilaku pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Motivasi Kerja dengan perilaku pemimpin secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT: *To be achieved in this research is to know the influence of work motivation and leader behavior toward employee performance of PT. Telkom Indonesia Manado. The method of this research is multiple linear regression analysis method, population number and sample are 30 employees. Technique of data analysis of research is quantitative then the data obtained from respondents through questionnaire encoded in accordance with the interval scale 1 - 5, and then tabulated by using statistical analysis with computer program SPSS. The results showed that: Motivation work significant effect on employee performance PT. Telkom Indonesia Manado. Leaders behavior does not significantly affect the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Manado. Motivation of work with the leader's behavior simultaneously influential uneffected to employee performance PT. Telkom Indonesia Manado.*

Keywords : *Work Motivation, Behavior and Employee Performance Leader*

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam era globalisasi saat ini di tandai dengan adanya perubahan yang begitu meningkat. Semua perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang berbeda yang dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam semua kegiatan perusahaan secara optimal.

Organisasi menghadapi perubahan seiring dengan perkembangan bisnis, perubahan lingkungan bisnis, serta tuntutan yang semakin tinggi dari pelanggan. Perusahaan dihadapkan pada situasi dan kondisi yang menuntut adanya fleksibilitas terhadap perubahan tersebut. Fleksibilitas organisasi perlu didukung oleh sumberdaya manusia (SDM) yaitu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu bekerja dengan berorientasi kepada pelanggan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Telkom Indonesia Manado pada dasarnya bisa muncul dari dalam diri sendiri dan sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan perusahaan. Berkaitan dengan karyawan PT. Telkom Indonesia Manado, maka lingkungan yang dimaksud tidak lain adalah PT. Telkom Indonesia Manado sebagai tempat karyawan bertugas.

Perilaku Pemimpin yang berada dalam PT. Telkom Indonesia ialah mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan yang dihadapi perusahaan dalam jangka pendek, menengah dan terutama jangka panjang. Perilaku pemimpin yang ada pada PT. Telkom Indonesia Manado sangat dibutuhkan oleh para karyawan karena dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu seorang pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan. Perilaku pemimpin tersebut memiliki sikap yang ramah dan sangat baik saat melayani pengunjung PT. Telkom Indonesia Manado.

Karyawan yang berada di PT. Telkom Indonesia sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Misalnya memberikan ide atau masukan dan saling membantu kepada pihak yang lain yang berada pada PT, Telkom Indonesia. Karyawan yang berada di PT. Telkom Indonesia juga berperilaku sangat baik terhadap pelanggan atau pengunjung yang datang ke PT. Telkom Indonesia dan pelayanannya sangat memuaskan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah motivasi kerja dan perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Manado. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado."

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2008:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian motivasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Wibowo (2010 : 379) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Perilaku Pemimpin

Wursanto, (2005) Perilaku pemimpin adalah corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kinerja Karyawan

Irham Fahmi (2012 : 226), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kajian Empiris

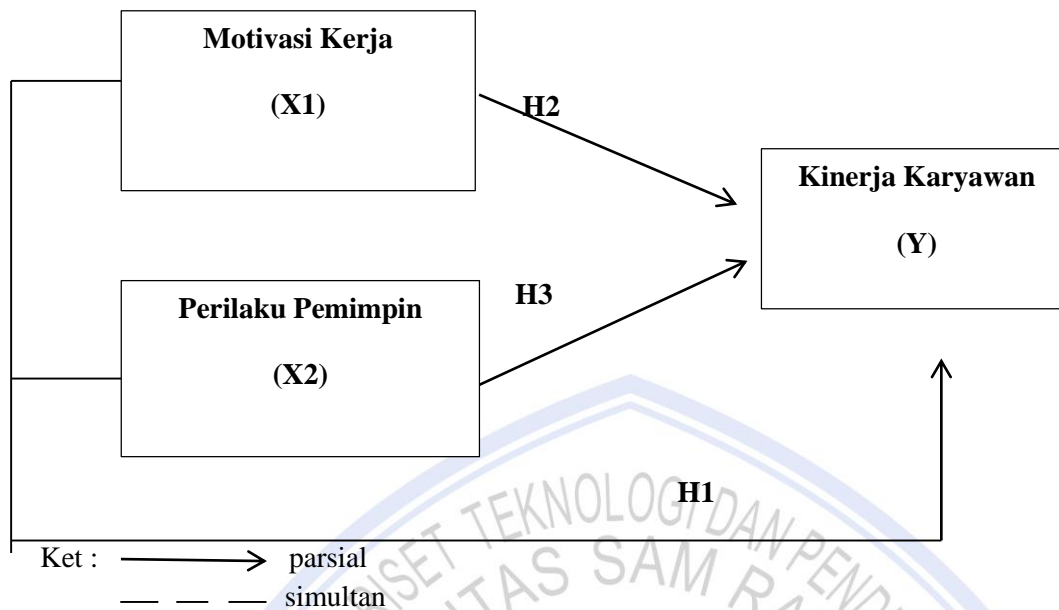
Kiki Cahaya Setiawan (2015), meneliti tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dan metode analisis regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini tidak meneliti variabel perilaku pemimpin.

Ni Wayan Pramita Darmayanti, Wayan Gede Supharta, dan Made Subudi (2016), meneliti tentang “Pengaruh Perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dengan penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dan jumlah sampel 60 orang. Penelitian menunjukkan perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja dan kinerja dengan metode sensus. Perbedaan dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja.

Irvan Anzhari, Harry J. Sumampouw dan Sonny G. Kaparang (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, kantor cabang Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 orang, sedangkan sampel sebanyak 45 responden dengan cara analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini meneliti variabel Perilaku Pemimpin dan Kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini penggunaan metode yaitu menggunakan analisis regresi sederhana dan peneliti ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja.

Kisiangani Benson Walela & Emily Mokeira Okwemba (2015), dengan judul penelitian “*Effect Of Leadership Behavior On the performance Of Micro-Financial Institutions In Kakamega County* .” Penelitian ini bertujuan untuk membangun pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pada Lembaga Keuangan Mikro Di Kabupaten Kakamega. Populasi dan sampel statistik penelitian ini adalah 57 orang dipilih sebagai anggota sampel. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan perilaku kepemimpinan ada hubungan positif yang signifikan secara statistik antara perilaku kepemimpinan dan kinerja terhadap kinerja. Persamaan dalam penelitian ini perilaku kepemimpinan dan kinerja dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan variabel motivasi kerja.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Berpikir



Sumber : Data Hasil Olahan 2017

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dan perilaku pemimpin diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia di Manado.
2. Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia di Manado.
3. Perilaku pemimpin diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia di Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antar variabel bebas (independent variable) yaitu motivasi kerja dan perilaku pemimpin, dengan variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia berlokasi di Jl. W.R Supratman No. 5 Manado. Periode waktu dimulai dari tanggal 20 bulan Maret 2017 sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Manado yang berjumlah 30 karyawan. (Sugiyono, 2001: 61) mendefinisikan sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi PT. Telkom Indonesia Manado dijadikan sampel.

Metode Analisa Data

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heterokedastitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Pada awalnya di kenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegrap atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi perusahaan negara pos dan Telekomunikasi (PN Postel) PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas diketahui r hitung dari semua variabel (motivasi kerja, perilaku pemimpin dan kinerja karyawan) dalam semua item pernyataan adalah valid karena R hitung \geq dari (0,381). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan alpha cronchbach, yaitu apabila alpha cronchbach \geq 0,60 maka item pernyataan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, perilaku pemimpin dan kinerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. item pernyataan	r produk moment	R Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,381	0,783	Valid
	2	0,381	0,864	Valid
	3	0,381	0,788	Valid
	4	0,381	0,795	Valid
	5	0,381	0,798	Valid
	6	0,381	0,789	Valid
	7	0,381	0,782	Valid
	8	0,381	0,788	Valid
	9	0,381	0,782	Valid
	10	0,381	0,785	Valid
Perilaku Pemimpin (X2)	1	0,381	0,811	Valid
	2	0,381	0,788	Valid
	3	0,381	0,796	Valid
	4	0,381	0,792	Valid
	5	0,381	0,782	Valid
	6	0,381	0,786	Valid
	7	0,381	0,847	Valid
	8	0,381	0,787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,381	0,788	Valid
	2	0,381	0,847	Valid
	3	0,381	0,893	Valid
	4	0,381	0,788	Valid
	5	0,381	0,781	Valid
	6	0,381	0,834	Valid
	7	0,381	0,787	Valid
	8	0,381	0,884	Valid
	9	0,381	0,837	Valid
	10	0,381	0,786	Valid

Sumber: Dataolahan Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui r hitung dari semua variabel (motivasi kerja, perilaku pemimpin

dan kinerja karyawan) dalam semua item pernyataan adalah valid karena R hitung \geq dari (0,381). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,784	Reliabel
Perilaku Pemimpin (X2)	0,883	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Reliabel

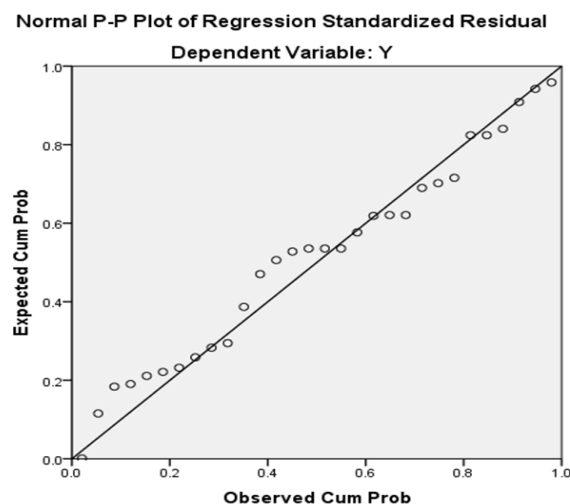
Sumber: Data Olahan Hasil (2017)

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* \geq 0,60 maka item pernyataan tersebut adalah *reliabel*. Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, perilaku pemimpin dan kinerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai diatas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 dapat diketahui bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

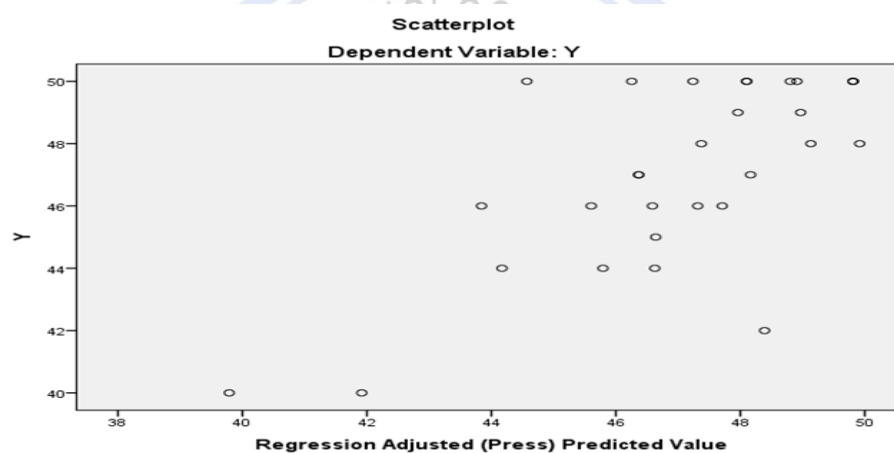
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja (X1)	0,374	2.673
Perilaku Pemimpin (X2)	0,374	2.673

Sumber : Data Olahan (2017)

Tabel diatas nilai VIF dari variabel Motivasi Kerja yaitu 2,673 dan variabel Perilaku Pemimpin yaitu 2,673 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

Gambar 3 terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur pengaruh motivasi kerja, perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.801	6.338		1.231	.229
	x1	.779	.209	.733	3.722	.001
	x2	.077	.261	.058	.296	.770

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, (2017)

Hasil pada tabel diatas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,801 + 0,779 X_1 + 0,077 X_2 + e$$

Konstanta (a) sebesar 7,801 memberi pengertian bahwa jika variabel bebas motivasi kerja dan perilaku pemimpin dalam model regresi tersebut tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan sebesar 0,781 satuan tersebut.

Nilai b1 koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja (X1) 0,779 artinya bahwa jika variabel motivasi kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado akan mengalami kenaikan sebesar 0.779 satuan. Nilai b2 koefisien korelasi dari variabel perilaku pemimpin (X2) 0,077 artinya bahwa jika variabel perilaku pemimpin bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado akan mengalami kenaikan sebesar 0,077 satuan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian hipotesis secara bersama-sama untuk menguji hubungan signifikan Motivasi Kerja (X₁) dan Perilaku Pemimpin (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.074	2	79.037	20.964	.000 ^b
	Residual	101.793	27	3.770		
	Total	259.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : *Olahan Data (2017)*

Hasil pada Tabel 5. menunjukkan bahwa lewat analisis ANOVA ditemukan bahwa regresi signifikan pada nilai F = 20.964. dengan df (*degree of freedom*) = n-k-1 = 30 – 2 - 1 = 27. Hasil ini signifikan dibuktikan dengan nilai Sig. sama dengan 0,000 (Sig = 0,000), nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Motivasi kerja dan perilaku pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Manado.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan, Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja (X1) $t_{hitung} = 3.722 > t_{tabel} 1.231$ dan signifikan value = 0,01 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado.

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa variabel perilaku pemimpin (X2) $t_{hitung} 0,296 \leq t_{tabel} = 1,231$ dan signifikan value = 0,770 $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima atau variabel perilaku pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Perilaku Pemimpin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja yang ada pada PT. Telkom Indonesia Manado tidak baik, maka kinerja karyawan yang ada akan buruk.

Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan Perilaku Pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin yang ada di PT. Telkom Indonesia Manado kurang erat memberikan motivasi atau dorongan terhadap kinerja karyawan yang berada di PT. Telkom Indonesia. Karena Kinerja karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan para manajemen memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

PENUTUP**Kesimpulan**

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado.
2. Perilaku Pemimpin berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Manado.
3. Motivasi Kerja dengan perilaku pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Perilaku Pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado.

Saran

1. Pihak manajemen untuk memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Perilaku seorang pemimpin terhadap karyawannya perlu diperbaiki ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Karena Kinerja karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.
3. Pemimpin pada PT. Telkom Indonesia diharapkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, misalnya perubahan jaminan kesehatan, gaji atau upah mereka jangan sampai terpotong dan tunjangan-tunjangan supaya diberikan tepat pada waktunya, karena hal itu dapat berpengaruh terhadap karyawan untuk bekerja. Bagi pihak PT. Telkom Indonesia Manado agar kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia dapat terus terjaga dan meningkatkan maka hendaknya motivasi kerja lebih mendukung dalam bekerja karna teori tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Kinerja karyawan akan dapat berhasil jika perilaku pemimpin efektif dalam mencapai hasil kerja yang lebih dari yang diharapkan dengan memperhatikan faktor-faktor lain, seperti gaji yang sesuai, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil dan suasana kerja yang menarik serta variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Irham Fahmi , 2012, Manajemen Kinerja : *Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Irwan Anzhari Harry J. Sumampouw Sonny G. Kaparang (2016). Judul “ Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, kantor cabang Manado. Jurnal: Administrasi Bisnis, Vol. 4 No. 1 Hal, 1-6
- Kisiangani Benson Walela & Emily Mokeira Okwemba (2015) ” Effect Of Leadership Behavior On the performance Of Micro Financial Institutions In Kakamega County”. *Ekuitas : International journal of scientific & technology research*. Vol 4 Issue 02, February 2015 – ISSN 2277 – 8616 Page, 239 – 252.
- Kiki Cahaya Setiawan (2015) “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Hal, 43 – 53.
- Ni Wayan Pramita Darmayanti, Wayan Gede Supharta, dan Made Subudi (2016)” Pengaruh Perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.5 (2016) : ISSN : 2337-3067 Hal, 1309 – 1334.
- Sugiyono, (2001). *Metode Pengertian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta. Penerbit CV. Andi Publisher.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi*. Edisi 3, Cetak Ke 6, Penerbit : Adad Danuarta, Jakarta.
- Wursanto, (2005 : 330), *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit: Andi Publisher