MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN TEAMWORK TERHADAP KARAKTERISTIK PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULP TOMOHON

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP, COMPETENCE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE CHARACTERISTICS AT PT PLN (PERSERO) ULP TOMOHON

Jade Erica Joan Rotinsulu[1], Christoffel Kojo[2], Victor P. K. Lengkong[3]
[123]Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail : rotinsuluerica@gmail.com, christoffelkojo@gmail.com, vpk.lengkong@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dan teamwork terhadap karakteristik pegawai PT PLN (Persero) ULP Tomohon. Untuk mengetahui hubungan tersebut peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan nonprobability sampling untuk teknik pengambilan sampling, dan sampel yang digunakan peneliti adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis Chi Square dengan bantuan olahan data SPSS. Hasil dari penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan karakteristik pegawai pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon, serta untuk kompetensi dan teamwork terdapat hubungan yang signifikan dengan karakteristik pegawai PT PLN (Persero) ULP Tomohon.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Teamwork, Karakteristik Pegawai.

Abstract: *This research aims to determine the relationship between leadership, competence and teamwork on employee characteristics at PT PLN (Persero) ULP Tomohon. To identify this relationship, the researcher used quantitative research. The researcher employed nonprobability sampling for the sampling technique, and the sample used by the researcher was the entire population taken, namely all employees of PT PLN (Persero) ULP Tomohon totaling 50 employees. In this study, the author used Chi Square analysis with the assistance of SPSS data processing. The results of this research show that there is no significant relationship between leadership and employee characteristics among employees of PT PLN (Persero) ULP Tomohon, while for competence and teamwork, there is a significant relationship with employee characteristics at PT PLN (Persero) ULP Tomohon.*

Keywords: Leadership, Competence, Teamwork, Employee Characteristics.

Article history
Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagirism checker no 1145
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi peran utama dan sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan dalam perusahaan. Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia pun harus di kelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

PT Perusahaan Listrik Negara adalah sebuah badan usaha milik negara yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia yang didalamnya untuk melayani para pelanggan dalam penyediaan listrik untuk masyarakat diseluruh Indonesia. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan ini untuk selalu meningkatkan kualitas pekerjaan para pegawai baik dalam melakukan perbaikan kerusakan ataupun menangani dengan secepat mungkin apabila terjadi masalah atau gangguan yang menyebabkan pemadaman listrik kepada masyarakat.

PT PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tomohon terus berbenah dan menciptakan teknologi – teknologi baru untuk para pelanggan. Dalam menunjang teknologi – teknologi tersebut tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang ada. Dalam melaksanakan pekerjaannya setiap pegawai mempunyai karakteristik masing – masing.

Karakteristik pegawai merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon memiliki karakteristik individu yang bervariatif mulai dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Semua perbedaan karakteristik individu ini dapat memacu kecenderungan perbedaan perilaku pegawai dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan karakteristik pegawai PT. PLN (Persero) ULP Tomohon
2. Untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan karakteristik pegawai PT. PLN (Persero) ULP Tomohon
3. Untuk mengetahui hubungan teamwork dengan karakteristik pegawai PT. PLN (Persero) ULP Tomohon

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pegawai

Menurut Robbins (2012), karakteristik individu merupakan keseluruhan, kelakuan, dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010) mendefenisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kompetensi

Menurut Wibowo (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.

Teamwork

Menurut Dejanaz & Dowd (2006), teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerja sama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi didalam tim dan memperoleh kepuasan didalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas – tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian Terdahulu

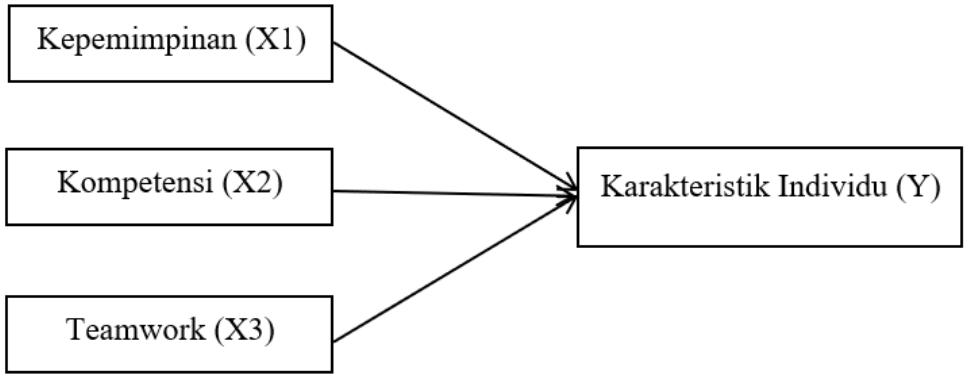
Penelitian khoifatul Badriyah, Erwin Saputra, dan Anita Sumelvia (2022) tentang Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Dan Uji Koefisien Determinasi (R2). Berdasarkan hasil penelitian menujukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Teamwork (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Teamwork (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri.

Penelitian Ahmad Saefullah & Siti Rozinah (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif, assosiatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor desa Teluk Naga dengan jumlah 60 responden dan tekhnik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukan kepemipinan dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Teluknaga.

Penelitian Putra dan Fitri (2021) tentang Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. (1) karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen; (2) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen; (3) perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen; (4) organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja dosen; (5) karakterisik individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; (6) budaya kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; (7) perilaku individu berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; (8) karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; (9) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior; (10) perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan berhubungan erat dengan karakteristik pegawai PT PLN (Persero) ULP Tomohon
H2 : Kompetensi berhubungan erat dengan karakteristik pegawai PT PLN (Persero) ULP Tomohon
H3 : Teamwork berhubungan erat dengan karakteristik pegawai PT PLN (Persero) ULP Tomohon

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Sugiyono (2012:13) menyatakan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi,atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Tomohon sebanyak 50 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon sebanyak 50 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dalam hal ini karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Kuesioner adalah sekelompok pertanyaan yang diformulasikan secara tertulis dengan tujuan untuk mencari pendapat responden, dan biasanya jawaban disediakan dalam bentuk alternatif yang hampir serupa. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini metode Kuesioner menggunakan skala likert dalam bentuk checklist. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012 hal 132).

Skala Likert

SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitias item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2002:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur (Husein, 2002:103). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen – komponen lain untuk mendukung sebuah konsep.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas independen dilakukan melalui Uji Internal Concistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(Husein, 2002:113). Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992:91).

Chi Square

Uji chi square merupakan teknik statistik yang pada umumnya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis sebuah populasi yang berupa nominal dan sampelnya memiliki skala yang besar (Sugiyono, 2007, p. 103). Jika hasil dari chi square berada di bawah nilai 0,05 maka data dapat dikatakan signifikan. Rumus Chi-Square (Chi Kuadrat) menurut Sugiyono (2010: 107) sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^{k} \frac{(f_0 - f_2)^2}{f_h}$$

Keterangan:
x^2 = Chi-Kuadrat
f_0 = Frekuensi yang diobservasi
f_h = Frekuensi yang diharapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian
Uji Validitas dan Reliabilitas
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (R_{hitung})	R_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0.467	0,235	0,001	Valid
	X1.2	0,356		0,011	Valid
	X1.3	0,514		0,000	Valid
	X1.4	0,553		0,000	Valid
	X1.5	0,303		0,033	Valid
	X1.6	0,306		0,030	Valid
	X1.7	0,501		0,000	Valid
	X1.8	0,489		0,001	Valid
Kompetensi	X2.1	0,758	0,235	0,000	Valid
	X2.2	0,752		0,000	Valid
	X2.3	0,681		0,000	Valid
	X2.4	0,643		0,000	Valid
	X2.5	0,761		0,000	Valid
	X2.6	0,745		0,000	Valid
Teamwork	X3.1	0,7980	0,235	0,000	Valid
	X3.2	0,759		0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X3.3	0,847		0,000	Valid
	X3.4	0,837		0,000	Valid
	X3.5	0,808		0,000	Valid
	X3.6	0,780		0,000	Valid
	X3.7	0,760		0,000	Valid
Karakteristik Pegawai	Y.1	0,752	0,235	0,000	Valid
	Y.2	0,734		0,000	Valid
	Y.3	0,631		0,000	Valid
	Y.4	0,694		0,000	Valid
	Y.5	0,625		0,000	Valid
	Y.6	0,663		0,000	Valid
	Y.7	0,836		0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Teamwork, dan Karakteristik Pegawai hasilnya semua valid karena nilai r_{hitung} semua indikator variabel tersebut lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,235 dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,859	Reliabel
	$X_{1.2}$		
	$X_{1.3}$		
	$X_{1.4}$		
	$X_{1.5}$		
	$X_{1.6}$		
	$X_{1.7}$		
	$X_{1.8}$		
Kompetensi (X_2)	$X_{2.1}$	0,787	Reliabel
	$X_{2.2}$		
	$X_{2.3}$		
	$X_{2.4}$		
	$X_{2.5}$		

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	$X_{2.6}$		
Teamwork (X_3)	$X_{3.1}$	0,904	Reliabel
	$X_{3.2}$		
	$X_{3.3}$		
	$X_{3.4}$		
	$X_{3.5}$		
Teamwork (X_3)	$X_{3.6}$	0,904	Reliabel
	$X_{3.7}$		
Karakteristik Pegawai (Y)	$Y_{1.1}$	0,818	Reliabel
	$Y_{1.2}$		
	$Y_{1.3}$		
	$Y_{1.4}$		
	$Y_{1.5}$		
	$Y_{1.6}$		
	$Y_{1.7}$		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, Kompetensi, *Teamwork*, dan Karakteristik Pegawai semuanya Reliabel. Karena hasil Cronbach Alpha dari variabel – variabel tersebut lebih besar daripada 0,6.

Uji Chi Square

Tabel 3. Uji Chi Square Kepemimpinan (X1) dan Karakteristik Pegawai (Y)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	213.465[a]	220	.611
Likelihood Ratio	137.399	220	1.000
Linear-by-Linear Association	9.483	1	.002
N of Valid Cases	50		

a. 253 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak adanya hubungan antara Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value atau Pearson Chi-Square sebesar 0,671 yang lebih besar dari nilai 0,05.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. Uji Chi Square Kompetensi (X2) dan Karakteristik Pegawai (Y)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	158.285[a]	120	.011
Likelihood Ratio	108.157	120	.773
Linear-by-Linear Association	13.886	1	.000
N of Valid Cases	50		

a. 143 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.
Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara Kompetensi dan Karakteristik Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value atau Pearson Chi-Square sebesar 0,011 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

Tabel 5. Uji Chi Square Teamwork (X3) dan Karakteristik Pegawai (Y)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	149.416[a]	100	.001
Likelihood Ratio	110.585	100	.221
Linear-by-Linear Association	30.072	1	.000
N of Valid Cases	50		

a. 121 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.
Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara *Teamwork* dan Karakteristik Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value atau Pearson Chi-Square sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai

Berdasarkan hasil uji Chi-Square yang telah dilakukan, diperoleh nilai p-value sebesar 0,671(>0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan karakteristik pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge & Piccolo (2004) dalam meta-analisisnya yang menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap traits kepribadian sangat lemah (r<0,10). Demikian pula dengan penelitian Bono & Judge (2004) yang menunjukkan bahwa kepribadian pemimpin lebih memprediksi gaya kepemimpinan daripada sebaliknya, mengindikasikan bahwa karakteristik kepribadian lebih bersifat antecedent daripada outcome dari proses kepemimpinan.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan, hal ini tidak berarti bahwa kepemimpinan tidak penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan tetap memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hubungan Kompetensi dan Karakteristik Pegawai

Adanya hubungan antara kompetensi dan karakteristik pegawai dapat dilihat dari hasil analisis Chi-Square dengan nilai P-value 0,011 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan karakteristik pegawai.

Temuan signifikan hubungan antara kompetensi dan karakteristik pegawai ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Competency-Based Theory* yang dikembangkan oleh McClelland (1973) dan Spencer & Spencer (1993). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan karakteristik fundamental individu seperti motif, trait, konsep diri, dan pola pikir yang mendasari perilaku superior dalam pekerjaan. Dengan demikian kompetensi dan karakteristik pegawai memiliki keterkaitan yang erat karena keduanya saling mempengaruhi dan membentuk satu kesatuan dalam menentukan efektivitas kinerja individu.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan pada hubungan kepemimpinan dan karakteristik pegawai yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa kompetensi merupakan atribut yang lebih intrinsic dan personal dibandingkan dengan kepemimpinan yang merupakan factor eksternal.

Hubungan *Teamwork* dan Karakteristik Pegawai

Adanya hubungan antara teamwork dan karakteristik pegawai dapat dilihat dari hasil analisis chi-square dengan nilai P-value 0,001 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara teamwork dan karakteristik pegawai.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 50 responden terhadap teamwork, menunjukkan rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama yaitu tentang "teamwork sesuai dengan karakteristik yang diberikan". Hal ini menunjukkan bahwa teamwork yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Tomohon sesuai dengan karakteristik kerja yang diberikan oleh pegawai. Adapun item pernyataan dengan rata-rata terendah ada pada pernyataan kedua yaitu tentang "mendapatkan kemajuan teamwork berdasarkan karakteristik terhadap organisasi".

Hasil penelitian analisis Chi-Square teamwork dan karakteristik pegawai menunjukkan hasil sebesar 0,001, artinya mempunyai hubungan yang kuat antara teamwork dan karakteristik pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrizi, Abdul Naser, Edri Aulia Aziz (2021) menemukan bahwa teamwork memiliki hubungan dengan karakteristik pegawai sebesar 47,60%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dan Karakteristik Pegawai pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon.
3. Terdapat hubungan antara Teamwork dan Karakteristik Pegawai pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Tomohon.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran-saran yang diharapkan dapat menjadi perbaikan untuk kedepannya.

1. Bagi Pihak Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tomohon

Saran untuk pihak kantor PT. PLN (Persero) ULP Tomohon untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik individu pegawai dan

melakukan rotasi kepemimpinan untuk mengoptimalkan potensi setiap pegawai. Begitu juga dengan kompetensi dengan merancang system pengembangan kompetensi berdasarkan profil karakteristik pegawai agar dapat memaksimalkan potensi dan produktivitas kerja. Terkait dengan teamwork pimpinan dapat membentuk teamwork berdasarkan komplementaritas karakteristik untuk memasimalkan sinergi. Pimpinan juga dapat mengadakan team building activities secara berkala untuk memperkuat kolaborasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau kepuasan kerja untuk memperkaya model penelitian dan memperluas sampel penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar yang mencakup berbagai level jabatan untuk hasil yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, and Endang Rusdianti. "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating." Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis 12.3 (2019): 180-190.

Budiman, Arief, and Martinus Rukismono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN TEAM WORK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. AGRINDO-GRESIK." Jurnal Manajerial Bisnis 5.2 (2021): 89-97.

Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2021). Impact of Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6*(2), 244–257. https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.4091

Etikariena, Arum. "Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan." Jurnal Psikologi 17.2 (2018): 107-118.

Hatman, Hatman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah." Jurnal Simplex 2.1 (2019).

Hisam, S. &. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *20*(3), 15–22.

Management, M., Buana, M., Management, M., & Buana, M. (2020). *Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization*. *2*(1), 112–124

Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(1)

Putra, Ramdani Bayu, and Hasmaynelis Fitri. "Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.4 (2021): 485-512.

Riyadi, S. (2019). the Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, *9*(3), 93–99.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
https://doi.org/10.32479/irmm.6920

Syahril, Syahril. "Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian." Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas 20.2 (2018): 348.

Tambingon, Cong King, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.4 (2019).

Toding, Ronald Bua. "Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6.2 (2018).

Wahyu, P. J., Lalu, S., & Hermanto, H. (2021). Jurnal B12-The Effect Of Competence And Teamwork On Organizational Performance With Organizational Commitment As A Moderating Variable (Study At The Office …. *IJISET-International Journal of …*, *8*(9), 380–390. http://eprints.unram.ac.id/id/eprint/25812%0Ahttp://eprints.unram.ac.id/25812/1/Jurnal B12 - IJISET - Wahyu Purwo Jatmiko%2C Lalu Suparman%2C Hermanto.pdf

Yulianto, Wahyu. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan." Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis 5.2 (2018): 37-49.