

Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, *Team Building* Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo

Rizal Rachmad

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Rizal.rachmad@pln.co.id

Abstract

The purpose of this research is to find the relationship between Career's Path, Employee's Motivation, Team Building and Leadership towards Employee's Performance in PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sample choosen for this research is 65 employees in Kantor Wilayah Suluttenggo. Sample was generated using stratified random sampling because the population consists of several job's position, grade and education background. Collected data result then processed with multiple regression analysis method using SPSS. The result of this study shows that Employee's Motivation and Team Building have a positif significant influence toward Employee's Performance. The multiple regression analysis generate the equation as such : $Y=2,636 - 0,058 X1 + 0,667 X2 + 0,278 X3 - 0,135 X$. Independent variable has a contribution of 59% towards Employee Performance variable, whereas 41% is influenced by variables other than those that being studied.

Keywords : Career Path, Motivation, Team Building, Leadership, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara pola karis, motivasi karyawan, *team building*, kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sampel yang digunakan sejumlah 65 karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sampel dipilih dengan menggunakan *stratified random sampling* karena populasi terdiri dari beberapa posisi, level dan latarbelakang pendidikan yang berbeda beda. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *team building* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi berganda menemukan persamaan regresi sebagai berikut : : $Y=2,636 - 0,058 X1 + 0,667 X2 + 0,278 X3 - 0,135 X$. variabel variabel besas memberikan kontribusi sebesar 59 % terhadap variasi kinerja pegawai dan sisanya 41 % oleh variabel lain. *Kata Kunci : Pola Karir, Motivasi, Team Building, Kepemimpinan, Kinerja.*

Latar Belakang

PT. PLN (Persero) yang merupakan perusahaan kelistrikan yang melayani kebutuhan listrik di Indonesia diharapkan dapat memberikan mutu pelayanan yang baik untuk pelanggannya. Salah satu unit

PLN adalah PLN Kantor Wilayah Suluttenggo yang merupakan kantor induk PLN yang menangani sistem kelistrikan di tiga provinsi yaitu Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Di bawah Kantor Wilayah Suluttenggo terdapat satu

Sektor yang menangani pembangkitan, satu AP2B yang menangani transmisi dan tujuh area yang menangani distribusi, yaitu Sektor Minahasa, AP2B Sistem Minahasa, Area Manado, Area Tahuna, Area Kotamobagu, Area Gorontalo, Area Palu, Area Toli-Toli dan Area Luwuk. Karena merupakan kantor induk yang membawahi banyak unit dan bertugas untuk melistriki tiga provinsi di Sulawesi, maka kualitas dari SDM Kantor Wilayah Suluttenggo harusnya lebih baik dan menjadi teladan dari unit-unit di bawahnya.

Dapat dikatakan kinerja PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo ditentukan dari kebijakan Kantor Wilayah dan kinerja perusahaan akan banyak ditentukan oleh kualitas SDM di perusahaan tersebut, sesuai dengan visi PLN yakni Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Gejala penurunan kualitas SDM pegawai dilihat dari sikap terhadap pekerjaannya, seperti penyelesaian tugas pekerjaan yang sering terlambat, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja sesuai dengan standar atau target yang diharapkan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan. Dalam aspek penurunan kinerja tersebut tidak terlepas dari pola karier,

motivasi pegawai, *team building* dan kepemimpinan.

Argumen Orisinalitas/Kebaruan

Penelitian ini menggunakan variabel gabungan dari penelitian yang dilakukan oleh Suherlan dan Herlan, dimana mereka melihat Pengaruh program Pola karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi penelitian dari Suherlan sehingga penelitian dapat dikatakan sesuai atau mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Omuya dan Putra yang melihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan team building mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa teori yang dikemukakan oleh Smamora dan Mulyadi tentang pengembangan kinerja karyawan melalui motivasi dan pola karier yang baik.

Kajian Teoritik dan Empiris

Pola Karier

Praktek pola karier lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karier seperti yang diungkapkan bahwa pola karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier oleh (Handoko :2000). Di dalam PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo

dengan jumlah jabatan struktural sebanyak 49 orang, 28 orang yang menempati jabatan tetap sedangkan 21 orang hanya sebagai PLT (Pelaksana Tugas).

Motivasi

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985:129). Untuk memotivasi pegawai dapat berupa *reward* atau *punishment*, di dalam PT. PLN (Persero) setiap semester terdapat penilaian kinerja yang secara otomatis berdampak terhadap jumlah bonus yang didapatkan serta terdapat sanksi dari keterlambatan.

Team Building

Team building adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam suatu organisasi. *Team building* adalah aktivitas kelompok yang memiliki interaksi tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas terutama yang memiliki interdependensi dengan orang lain melalui serangkaian aktivitas yang dirancang secara hati-hati untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya

(Johnson & Johnson, 2000). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah membuat *Team building* yang berisi gabungan antar bidang yang bekerja sama untuk mencapai target. Di dalam PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo terdapat beberapa tim kinerja baik, tim *Malcolm Baldrige*, tim *Enterprise Risk Management* (ERM) maupun tim kinerja wilayah Suluttenggo.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Kartono, 2003). Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2000 : 67). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya” (Sulistiyani, 2003 : 223). Kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan. Setiap semester PT. PLN (Persero) akan melakukan evaluasi kinerja organisasi serta kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang dievaluasi setiap semester di pengaruhi oleh NKO (Nilai Kinerja Organisasi) yang merupakan nilai dari realisasi kinerja suatu unit PLN.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif (Sugiyono, 2012: 55) dimana penelitian ini memiliki variabel ganda, objek tunggal, pola hubungan dan pengaruh antar variabel yaitu: Pola Karier (X_1), Motivasi Pegawai (X_2), *Team Building* (X_3), Kepemimpinan (X_4),

terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo (Y). Lokasi penelitian di Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan responden sebanyak 65 orang dari total jumlah pegawai 168 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada pegawai yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan tertutup yang telah disusun dimana jawaban atas pertanyaan tersebut telah disiapkan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang kiranya sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini.

Data yang dikumpulkan ada empat (4) jenis yang berbentuk skor yang diperoleh dari data pola karier, motivasi pegawai, *team building* dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Dalam kontrak kinerja tahunan antara PLN Pusat dengan Manajemen PLN Suluttenggo terdapat pencapaian dari beberapa item pekerjaan yang ditargetkan ke PLN Wilayah Suluttenggo, dari pencapaian tersebut akan didapatkan NKO (Nilai Kinerja Organisasi) PT. PLN Wilayah Suluttenggo. Dari nilai NKO tersebut akan diperoleh porsi penilaian kinerja pegawai.

Didalam penilaian tersebut terdapat nilai kandidat potensial (penilaian terburuk), potensial, optimal, sangat potensial, sangat optimal serta luar biasa (penilaian terbaik). Analisis data menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dan regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Pembahasan

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Sebanyak 69% responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya sebanyak 31% merupakan perempuan. Rata-rata responden berumur 37.23 tahun. Latar belakang pendidikan responden SLTA sebanyak 23%, D1 sebanyak 2%, D3 sebanyak 26%, S1 sebanyak 46% dan S2 sebanyak 2%. Lama bekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah suluttenggo kurang dari 8 tahun sebanyak 40%, antara 8-16 tahun sebanyak 23%, antara 24-32 tahun sebanyak 11%, di atas 32 tahun sebanyak 5%. Dari tingkatan *grade* pegawai 31% berada di level basic, 37% berada di level spesifik, 23% berada di level sistem, 8% berada di level optimasi dan 2% berada di level *advanced*. Dari jabatannya, sebanyak

29% merupakan pejabat struktural sedangkan 71% merupakan fungsional.

Pola Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Pola karier (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek Pola karier lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karier seperti yang diungkapkan bahwa Pola karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier oleh (Handoko :2000). Proses Pola karier dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Simamora :1995).

Dari penelitian dapat dilihat bahwa pola karier tidak berperan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pola karier (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa pola karier yang ditunjukkan dengan simbol (X_1) tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Salah satu hasil uji penelitian dapat diuraikan adalah misalnya Uji Asumsi Linieritas dengan memakai sistem Uji Regresi Linier Berganda yang hasil penelitiannya

menunjukkan untuk variabel pola karier (X1), memiliki koefisien regresi 0,058 dan memiliki arah negatif, hasil ini berarti bahwa apabila variabel pola karier (X1) ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan menurun, demikian juga sebaliknya, apabila variabel pola karier (X1) menurun, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. (Dapat dilihat dalam tabel 1).

Hasil penelitian dengan uji T ini menunjukkan bahwa Nilai variabel X1 (Pola Karier) dengan nilai $p = 0,628$ ($p > 0,05$) artinya secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini disebabkan karena pola karier terhadap pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo masih bersifat subjektif, lebih kepada faktor kesukuan dan kedaerahan. Menurut Jumiati Sasmita (2012) dalam penelitian berjudul Pengaruh Pola karier Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau, mengatakan bahwa Pengaruh antara Pola karier terhadap kinerja PNS di Provinsi Riau adalah tidak signifikan dikarenakan ciri Pola karier masih bersifat subjektif dimana PNS yang mendapat Pola karier hanyalah mereka yang dekat dengan pimpinan, lebih mengutamakan putra daerah walaupun terkadang tidak

memperhatikan kemampuan yang dimiliki serta pengalaman yang ada pada PNS.

Menurut Cowling dan James (2006) pada tingkat individu, jika pegawai merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik. Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja. Selanjutnya menurut Cowling dan James (2006), tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas pegawai menurun. Dari hasil penelitian dan teori yang ada maka dapat dikatakan bahwa, pola karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.

Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari beberapa metode penelitian yang dipakai, maka dapat dilihat bahwa motivasi sungguh berperan penting dalam menunjang hasil kerja dari setiap orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Buktinya dapat dilihat secara nyata dalam beberapa proses penelitian ini. Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditunjukkan dengan simbol (X_2) sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Salah satu hasil uji penelitian dapat diuraikan adalah misalnya Uji Asumsi Linieritas dengan memakai sistem Uji Regresi Linier Berganda yang hasil penelitiannya menunjukkan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,667 dan memiliki arah positif, hasil ini berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat, demikian juga sebaliknya, apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) menurun, maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Hasil penelitian dengan uji T ini menunjukkan bahwa Nilai variabel X_2 (Motivasi Pegawai) dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Handoko (2003) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat

dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Sementara Mangkunegara (2004: 67) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Dari hasil penelitian itu maka sangatlah jelas bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika motivasi itu dinaikkan maka akan mempengaruhi hasil kerja pula. Serupa dengan apa yang diungkapkan oleh Handoko di atas bahwa ketika motivasi itu diberikan maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Memang ada banyak cara yang dipakai untuk bisa menaikkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian di atas misalnya dikatakan bahwa ketika Motivasi itu dinaikkan maka, hasil kerja ataupun kinerja itu pun akan naik. Tetapi, sebaliknya apabila motivasi itu turun maka kinerja itu pun akan turun. Dari hasil penelitian dan teori yang ada maka dapat dikatakan bahwa, motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja

pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.

***Team Building* terhadap Kinerja Pegawai**

Team building adalah adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam suatu organisasi. *Team building* adalah aktivitas kelompok yang memiliki interaksi tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas terutama yang memiliki interdependensi dengan orang lain melalui serangkaian aktivitas yang dirancang secara hati-hati untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Johnson & Johnson, 2000).

Dari beberapa metode penelitian yang dipakai, maka dapat dilihat bahwa *Team Building* sungguh berperan penting dalam menunjang hasil kerja dari setiap orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Team Building* (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) . Buktinya dapat dilihat secara nyata dalam beberapa proses penelitian ini. Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa *Team Building* yang ditunjukkan dengan simbol (X_3) sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Salah

satu hasil uji penelitian dapat diuraikan adalah misalnya Uji Asumsi Linieritas dengan memakai sistem Uji Regresi Linier Berganda yang hasil penelitiannya menunjukkan untuk variabel *Team Building* (X_3), memiliki koefisien regresi sebesar 0,278 dan memiliki arah positif, hasil ini berarti bahwa apabila variabel *Team Building* (X_3) ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat, demikian juga sebaliknya, apabila variabel *Team Building* (X_3) menurun, maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Hasil penelitian dengan uji T ini menunjukkan bahwa Nilai variabel X_3 (*Team Building*) dengan nilai $p=0,091$ ($p < 0,05$) artinya secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil penelitian itu maka sangatlah jelas bahwa *Team Building* mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika *Team Building* itu dinaikkan maka akan mempengaruhi hasil kerja pula. Ada banyak cara yang dipakai untuk bisa menaikkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian di atas misalnya dikatakan bahwa ketika *Team Building* itu dinaikkan maka, hasil kerja ataupun kinerja itu pun akan naik. Tetapi, sebaliknya apabila *Team Building* itu turun maka kinerja itu pun akan turun. Dari hasil penelitian dan teori yang ada maka dapat

dikatakan bahwa, *Team Building* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Leadership sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Robbins (1996), mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan

tugas dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

Dari penelitian dapat dilihat bahwa kepemimpinan tidak berperan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_4) berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan dengan simbol (X_4) tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Salah satu hasil uji penelitian dapat diuraikan adalah misalnya Uji Asumsi Linieritas dengan memakai sistem Uji Regresi Linier Berganda yang hasil penelitiannya menunjukkan untuk variabel kepemimpinan (X_4), memiliki koefisien regresi 0,135 dan memiliki arah negatif, hasil ini berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_4) ditingkatkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan menurun, demikian juga sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan (X_4) menurun, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Hasil penelitian dengan uji T ini menunjukkan bahwa Nilai variabel X_4 (kepemimpinan) dengan nilai $p = 0,355$ ($p > 0,05$) artinya secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini disebabkan

karena pemimpin PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo kurang berkomunikasi secara efektif serta kurang mendapatkan umpan balik dari semua Pola pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Dari hasil penelitian dan teori yang ada maka dapat dikatakan bahwa, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.

Pola Karier, Motivasi Pegawai, *Team Building*, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian Uji F (Dapat dilihat dalam tabel 2). Didapatkan bahwa F hitung sebesar 21,550 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pola Karier (X1), Motivasi Pegawai (X2), *Team Building* (X3) dan Kepemimpinan (X4) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo (Y). Dari pengujian koefisien determinasi (R Square) (Dapat dilihat dalam tabel 3). Didapatkan nilai RSquare sebesar 0,590 atau 59,0%, bahwa variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh kontribusi sebesar 59,0% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 41,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah Pola Karier berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hipotesa tidak diterima. Motivasi Pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hipotesa diterima. *Team Building* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hipotesa diterima. Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai bila variabel bebas lain tetap nilainya. Hipotesa tidak diterima.

Rekomendasi

Adapun yang menjadi rekomendasi dalam penelitian ini adalah Pola Karier pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo harus bersifat objektif, dengan melihat faktor kompetensi dari pegawai. Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo akan memiliki kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi ketika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi, Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo akan memiliki kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi ketika mereka memiliki *Team Building* yang tinggi, Kepemimpinan pada PT. PLN

(Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo harus berkomunikasi secara efektif serta mendapatkan umpan balik dari semua Pola pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- As ad, 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Hani T., Handoko dan Reksohadiprodjo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan* , Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Johnson D.W. & Johnson F.P., *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, (USA, Allyn & Bacon, 2006).
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Kopelman, Richard E., Arthut P. Brief, and Richard S. Guzzo. (1989). *The Role of Climate and Culture in Productivity*. New Orleans. Tulane University.
- Malayu Hasibuan S. P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi, Deddi. dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Omuya, J., M., (2011). *Effects Of Team Building On The Performance Of Employees In Organizations Towards The Realization Of Millennium Development Goals: A Survey Of Selected Banks In Eldoret Town* (Jurnal).
- Putra , G.,P.,U., dan Subudi, M., (2012). *Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali tanjung Benoa-nusa dua* (tesis, Universitas Udayana).
- Siagian. S. (1985), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Spector, M.D & Jones, G.E. (2004). Trust in The Workplace: Factor Affecting Trust Formation between Team Members. *The Journal of Social Psychology*, 144 (3); ProQuest.
- Suherlan, Herlan, (2010). Pengaruh program Pola karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Jurnal, STP Bandung).
- Sule, Ernie Tisnawati., Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Umar, Husein. 2001. *Strategic Management in Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Widyatmini dan Luqman H., (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kota Depok (Jurnal, Universitas Gunadarma).
- Winardi. 2000. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ig. 1987. *Manajemen Kepegawaian* 1. Yogyakarta: Kanisius.