

**PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
WILAYAH SULSELBAR**

SKRIPSI



SYAHRUL
NIM 105721115617

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
WILAYAH SULSELBAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

SYAHRUL

NIM: 105721115617

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memproleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

06/01/2022

1 cap
Sub. Alumni

R/0026/ MAN/ 2200
SYA
P¹

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*Sebesar apapun tantangan, bisa dimenangkan
saat kita percaya dan berjuang dengan hati.*

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta doa. Kepada saudara-saudara saya yang selalu memberikan dukungan, kepada kedua dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan yang baik, dan kepada para sahabat saya beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Makassar.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar"

Nama Mahasiswa : Syahrul

No. Stambuk/NIM : 105721115617

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 27 November 2021 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Rabiul Akhir 1443

27 November 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR. S.E., M.M

NIDN : 0911115703

Pembimbing II

M. Hidayat. S.E., M.M

NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si

NBM : 651507

Ketua Program Studi

Muh. Nur R. S.E., MM

NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Syahrul, Nim: 105721115617 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 0012/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 22 Rabiul Akhir 1443 H/27 November 2021 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Rabiul Akhir 1443 H
27 November 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, MM
2. Dr. Edi Jusriadi, S.E., MM
3. Sherry Adella, SE, M.Mktg
4. Asri Jaya, SE., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Syahrul
Stambuk : 105721115617
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Rabiul Akhir 1443 H
27 November 2021 M

Yang Membuat Pernyataan,



Syahrul

NIM : 105721115617



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Muh. Nur R. S.E., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Samsuddin DG. Gappa dan Ibu Herlina DG. Lina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan Saudara-saudaraku tercinta yaitu Suriani, Haidir Ali, dan Keysia Islami Putri yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, S.E., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat SE., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan serta pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang telah memberikan izin meneliti.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Kepada para sahabatku, Muh. Taufiq Arifin, Faadlan Rusyaidi, Muhammad Fajar Salam, Aqil Aditya Barau, Andi Vita Saraswari Rachman. Nur Wahyu Anggraeni, Sunarti Syam, Ramlah yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 14 September 2021

Syahrul

ABSTRAK

SYAHRUL, 2021. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Agus Salim, dan Pembimbing II M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS dan menggunakan data dari responden dan dokumentasi dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = 23,562 + 0,686X$, yang berarti bahwa nilai pengaruh variabel X terhadap Y berpengaruh positif dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Kata Kunci: Status Kepegawaian, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

SYAHRUL, 2021. Effect of Employment Status on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Parent Unit for South Sulawesi Region. Supervised by Advisor I Dr. Agus Salim, and Advisor II M. Hidayat.

This study aims to determine the effect of employment status on employee performance at PT. PLN (Persero) Parent Unit for South Sulawesi Region. The type of research used is descriptive quantitative. The sample in this study were 76 respondents. This study uses a simple linear regression analysis technique with the help of the SPSS program and uses data from respondents and documentation from PT. PLN (Persero) Parent Unit for South Sulawesi Region. The results of the simple linear regression test obtained $Y = 23,562 + 0.686X$, which means that the influence of the variable X on Y has a positive effect and a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that employment status has a positive and significant effect on employees at PT. PLN (Persero) Main Unit for Sulselrabar Region.

Keywords: Employment Status, Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRAC	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Status Kepegawaian.....	11
C. Kinerja.....	17
D. Tinjauan Empiris.....	23
E. Kerangka Pikir.....	24
F. Hipotesis.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
B. Karakteristik Responden	50
C. Deskripsi Variabel.....	53
D. Hasil Analisis Data.....	63
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Status Kepegawaian	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Status Kepegawaian	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Status Kepegawaian	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibitas	65
Tabel 4.10 Regresi Linear Sederhana	65
Tabel 4.11 Uji Hipotesis	66
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tentunya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak bisa memperoleh keberhasilan dalam menjalankan berbagai aktifitas operasionalnya jika hanya mengandalkan sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan bagian penting dan harus selalu diperhatikan dan dikembangkan karena keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat menjadi penentu baik atau tidaknya performa yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Misalnya seperti apa pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan apakah para pegawai memiliki kompetensi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Hal-hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dan tentunya akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, kita bisa menilai bahwa kinerja dari setiap sumber daya manusia sangat diperlukan agar perusahaan dapat meraih tujuan yang telah di tetapkan serta untuk menjaga kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang yang ada di dalam perusahaan dan telah melaksanakan tugas-tugasnya atas dasar usaha,

kesempatan, kecakapan, serta pengalaman dan kesungguhan waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya apabila pegawainya tidak mampu mencapai sasaran kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Maka dari itu, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam mengatur kinerja pegawainya agar dapat meraih kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan berkaitan dengan seberapa baik kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Menetapkan sasaran kinerja sangat dibutuhkan guna menjadi acuan terhadap penilaian kinerja, karena penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui perbandingan kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, baik itu pegawai tetap maupun pegawai kontrak.

Kebutuhan akan tenaga kerja kontrak dilandasi oleh kebutuhan perusahaan yang semakin banyak, maka dari itu perusahaan perlu merekrut tambahan tenaga kerja secara kontrak dan banyaknya jenis pekerjaan tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja tetap secara keseluruhan.

Pegawai tetap merupakan pegawai yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam waktu yang tidak dibatasi, sedangkan pegawai tidak tetap (kontrak) merupakan pegawai yang bekerja berdasarkan pada kontrak yang telah dibuat oleh perusahaan dan telah disepakati bersama dan dibatasi oleh waktu.

Pegawai kontrak hanya memperoleh sedikit kemudahan saja dari perusahaan sehingga akan membuat mereka merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Berbeda dengan pegawai tetap yang mendapatkan berbagai fasilitas dan tunjangan dari perusahaan, selain itu pegawai kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkannya dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan tanpa adanya pasangan atau kompensasi yang layak dari perusahaan sehingga menyebabkan pegawai kontrak merasa tidak nyaman dan maksimum dalam melakukan pekerjaannya. Perbedaan tersebut dapat memunculkan deskriminasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak sehingga dapat terjadi permasalahan di dalam perusahaan.

Menurut (Saksono,1988) pegawai dengan status kontrak umumnya memiliki kedudukan yang lemah di dalam perusahaan. Apabila seorang pegawai kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan perusahaan dapat diputuskan tanpa syarat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dan salah satu faktornya adalah status kepegawaian. Status kepegawaian merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Suatu keadaan dimana pegawai tetap dan pegawai kontrak dapat menyebabkan setiap individu yang ada di dalam organisasi atau perusahaan memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya.

Pegawai kontrak sendiri memiliki kelebihan untuk perusahaan dibandingkan dengan pegawai tetap. Walaupun dalam segi kualitas pegawai kontrak tidak sebanding dengan pegawai tetap, tetapi dengan adanya pegawai kontrak perusahaan tidak perlu melatih pegawai kontrak untuk memiliki

kemampuan yang diperlukan karena pegawai kontrak sendiri ditempatkan pada posisi dan jenis pekerjaanya tergolong umum dan bisa dilakukan semua orang.

Penggunaan pegawai kontrak merupakan salah satu strategi yang digunakan perusahaan yang sedang ingin merampingkan anggarannya dalam mengelola SDM sehingga perusahaan tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan apapun pada pegawai kontrak dan juga tidak perlu mengalokasikan tenaga dan biaya untuk mengadakan pelatihan untuk pegawai dalam mendapatkan kemampuan baru.

Nilai tambah yang akan diperoleh perusahaan dalam menggunakan pegawai kontrak salah satunya dapat meringankan perusahaan dalam dari sisi finansial dan juga salah satu cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih inovatif dengan membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi.

Saat ini juga sudah banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dengan sistem kontrak. Sistem kontrak digunakan agar perusahaan dapat mengefisienkan waktu, dana, dan tenaga kerja dalam melakukan proses perekrutan, perusahaan juga tidak perlu memberikan berbagai tunjangan kepada pegawai kontrak. Tidak seperti pegawai tetap yang memperoleh berbagai tunjangan selain gaji, pegawai kontrak rata-rata hanya memperoleh gaji pokok saja.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pegawainya secara tetap dan kontrak adalah PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke

masyarakat. Perusahaan ini juga memberlakukan sistem kerja untuk para pegawai kontrak yang masa kerjanya selama 2 tahun ataupun lebih sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Tabel 1.1
Status Kepegawaian (2021)

Jenis Kepegawaian	Jumlah
Tetap	152 Pegawai
Kontrak	155 Pegawai
Total	307 Pegawai

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa status kepegawaian dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai. Seperti halnya pada penelitian Tri Setno Anjanarko dan Anis Kurlilah (2020) yang menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan mendasar yang terjadi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (kontrak) bisa saja menimbulkan perbedaan kinerja dan akan terdapat permasalahan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah "Apakah Status Kepegawaian Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar".

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dapat memperbanyak bahan referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis, Khususnya prodi Manajemen konsentrasi SDM dan dapat menjadi suatu acuan bagi para mahasiswa dalam melaksanakan penelitiannya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti bermanfaat sebagai suatu sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir sekaligus untuk memahami permasalahan yang menjadi topik penelitian.
- b. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan dunia kerja, terutama tentang status kepegawaian yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai sehingga dapat digunakan usaha-usaha yang dapat mengatasi hal tersebut.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang objektif mengenai “Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang dapat berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus diolah dengan baik guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi salah satu dari banyaknya bidang yang ada di dalam manajemen umum serta bidangnya sendiri yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan. Proses ini dapat ditemukan didalam fungsi dari bidang pemasaran, produksi, keuangan, ataupun kepegawaian.

Sumber daya manusia saat ini dianggap semakin penting karena sangat berperan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Maka dari itu berbagai pengalaman ataupun hasil penelitian di dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan dan disatukan secara sistematis sehingga itulah yang saat ini kita sebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah dari kata "manajemen" juga memiliki arti sebagai sekumpulan pengetahuan yang mempelajari tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar.

Semakin baik organisasi atau perusahaan mengelolah sumber daya manusia yang dimilikinya, maka tujuan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan bisa tercapai lebih cepat. Sumber daya manusia sendiri memiliki beberapa

pengertian yang telah dipaparkan oleh ahlinya. Berikut ini terdapat beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut (Sofyandi, 2009:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi yang diperuntukkan guna menerapkan fungsi-fungsi yang terdapat didalam manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, mengendalikan, dan memimpin.

Setiap aktivitas dan fungsi operasional yang terdapat pada sumber daya manusia umumnya dimulai dari proses penarikan tenaga kerja, melakukan seleksi SDM, melakukan pelatihan serta pengembangan, dan melakukan penempatan terhadap SDM. Didalam penempatan sendiri meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan guna peningkatan kontribusi yang produktif dari sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2010) mengemukakan bahwa yang dimaksud manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang terdapat di dalam manajemen umum yang meliputi perencanaan dan pengendalian. Proses ini dapat ditemukan di dalam fungsi ataupun bidang produksi, keuangan, pemasaran, maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka dari itu berbagai pengalaman dan hasil dari penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis di dalam sumber daya manusia. Istilah dari

manajemen memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan yang mempelajari tentang bagaimana sumber daya manusia itu dikelola.

Menurut (Nawawi, 2011) mengemukakan bahwa terdapat pengertian di dalam sumber daya manusia yang memiliki kaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga disebut sebagai personil, pekerja, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang merupakan penggerak bagi organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya yang merupakan aset berfungsi sebagai modal non material di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan mencapai tujuannya tentunya terdapat banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi manajemen. Permasalahan sendiri tidak hanya terdapat pada alat kerja, mesin produksi, lingkungan kerja, bahan mentah, dan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang tugasnya untuk mengelolah faktor-faktor dari produksi. Tetapi, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri termasuk dari faktor produksi, sama halnya dengan faktor produksi lain yang merupakan masukan (input) dan diolah oleh perusahaan sehingga menghasilkan suatu keluaran (output).

Pegawai yang belum memiliki keahlian dan keterampilan dalam melakukan pekerjaanya akan dilatih dan dikembangkan oleh perusahaan dimana la bekerja. Tujuannya yaitu untuk membuat pegawai dapat memiliki kompetensi yang tinggi sehingga kinerjanya juga akan meningkat sesuai dengan keinginan

perusahaan. Semakin tinggi kinerja seorang pegawai yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan semakin baik juga perusahaan tersebut.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan agar efektifitas dari sumber daya manusia dapat meningkat. Tujuannya adalah untuk memberikan sumber daya manusia yang berkopetensi terhadap perusahaan. Guna mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya studi tentang manajemen personalia yang merujuk pada bagaimana perusahaan seharusnya melakukan mengembangkan, mendapatkan, mengevaluasi, serta memelihara sumber daya manusia (pegawai).

3. Fungsi Manajemen SDM

Dalam menjalankan tugasnya, ada dua fungsi-fungsi manajemen SDM yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah upaya sadar dalam melakukan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan dengan matang mengenai hal-hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dibentuk menggunakan rancangan struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik lainnya, sehingga terjalin kerjasama antara yang satu dengan lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk memberikan instruksi, membimbing dan mengawasi kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Proses dimana manajer memantau dan mengatur bagaimana suatu organisasi atau perusahaan dan para anggotanya dapat menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Status Kepegawaian

1. Pengertian Status Kepegawaian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata status memiliki makna keadaan ataupun kedudukan (orang, badan, dsb) dalam hubungannya dengan masyarakat di sekelilingnya.

Sedangkan menurut Untara (2012:527) status memiliki arti taraf, posisi, pangkat, derajat, harga diri, martabat, situasi, posisi, dan keadaan.

Pegawai didefinisikan sebagai orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. pegawai memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan kompensasi, hak perlindungan, jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Sedangkan Pengertian pegawai menurut A.W. Wijaya (2000:6) berpendapat bahwa pegawai adalah tenaga kerja yang bersifat jasmaniah dan rohaniah (mental dan pikiran) yang selalu dibutuhkan, oleh karena itulah pegawai menjadi modal pokok dalam usaha kerja sama yang memiliki fungsi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2006), pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik itu sebagai pegawai tetap ataupun pegawai kontrak ataupun tidak berdasarkan kesempatan kerja baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan didalam perusahaan tentunya ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa status merupakan keadaan atau kedudukan seseorang, baik dalam suatu bidang, dan sebagainya dalam hubungan di sekelilingnya, sedangkan pegawai adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga status kepegawaian diartikan sebagai kedudukan atau posisi seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan serta memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan sebagai seorang pegawai.

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan, secara hukum terdapat dua jenis pekerja, yaitu pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan pekerja kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pemberi kerja (Perusahaan) akan menentukan hak, kewajiban, dan fasilitas yang akan diterima oleh pegawai.

a. Pegawai Tetap

Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan pengawas, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur.

b. Pegawai Tidak Tetap (Kontrak)

Pegawai tidak tetap (kontrak) merupakan pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan baik itu pemerintah ataupun swasta dengan jangka kerja waktu tertentu dan didasari atas perjanjian atau biasa disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT ialah perjanjian kerja yang didasari oleh jangka waktu yang telah diadakan paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang sebanyak 1 kali saja untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Undang-Undang RI Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan).

Perbedaan utama dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (kontrak) dapat ditinjau dari status legalnya. Pegawai tetap tidak memiliki jangka waktu kerja sedangkan pegawai kontrak memiliki jangka waktu kerja. Hal tersebut juga dituangkan didalam perjanjian kerja pegawai, pegawai kontrak (kontrak) akan diberikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang artinya terdapat jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan pegawai tetap akan diberikan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang didalamnya telah dituangkan perjanjian yang telah disepakati bersama.

Pegawai Kontrak adalah pegawai yang diperuntukkan guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin dari organisasi atau perusahaan dan tidak terdapat jaminan kelangsungan kerjanya. Kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasi kerja yang diraihinya. Semakin baik prestasi kerjanya maka akan dipertahankan oleh pihak tempat dimana dia bekerja. Dan begitu juga sebaliknya jika prestasi kerjanya tidak meningkat maka bisa saja pegawai tersebut diberhentikan.

Kewajiban kerja dari pegawai kontrak biasanya hampir sama atau bisa saja lebih berat dari pegawai tetap. Namun jika dilihat dari segi gaji ataupun fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan tentunya berbeda dengan pegawai tetap, termasuk tidak adanya ketentuan yang jelas apabila si pemberi kerja tidak menggunakan jasa kerja kontrak tersebut. Sesuai yang terdapat dalam sistem PKWT yang didasari atas suatu perjanjian ataupun kontrak yang juga bisa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja menurut UU No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa deskriminasi guna memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha/pemberi kerja.
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja.
- d. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang tugasnya.
- e. Tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja dari pemerintah, swasta, ataupun pelatihan ditempat kerja.

- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan memiliki hak atas pengakuan kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama guna mendapatkan, memilih, ataupun pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.
- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan sesuai perhitungan dokter kandungan ataupun bidan.
- i. Setiap pekerja berhak menggunakan waktu istirahat sesuai yang dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- j. Pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi.
- k. Setiap pekerja memiliki hak guna memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia beserta nilai-nilai agama.
- l. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- m. Setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- n. Setiap pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat pekerja.

Adapun kewajiban bagi tenaga kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan kemampuan dan keahliannya serta ikut serta dalam memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja sama.
- c. Pengusaha dan serikat kerja wajib memberitahukan isi dari perjanjian kerja bersama ataupun perubahannya kepada para pekerja.
- d. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja ataupun serikat kerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan, pekerja dan serikat kerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha ataupun instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing selama periode tertentu. Penilaian kinerja tentunya harus melakukan penilaian kinerja kepada para pegawainya karena memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan motivasi para pegawai ditempat kerja. penilaian kinerja juga harus memberikan gambaran yang akurat tentang prestasi kerja.

Menurut Henry Simamora (1995:327) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat dimana para pegawai meraih syarat-syarat dalam pekerjaannya.

Menurut Rivai (2008:65) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan salah satu hal yang penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau output dari dari suatu pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang terdiri dari kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Seberapa baik dan tepatnya seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan merupakan refleksi dari kinerja.

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pencapaian oleh seseorang ataupun

kelompok yang bersifat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tergantung seberapa besar tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Pekerjaan seorang pegawai tidak akan terlihat hasilnya jika organisasi atau tidak melakukan suatu penilaian terhadap kinerjanya. Artinya adalah apakah pegawai sudah melakukan pekerjaannya secara baik atau tidak. Penggunaan sistem penilaian kinerja harus dilakukan secara periodik guna meninjau dan mengevaluasi kinerja seorang pegawai.

Penilaian kinerja dilakukan oleh manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri untuk mengetahui apakah para pegawai maupun manajer yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan telah melakukan pekerjaannya baik tidak. Penilaian tersebut akan menjadi masukan yang sangat berarti guna melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

2. Indikator Kinerja

Suatu organisasi ataupun perusahaan tentunya didirikan dengan satu tujuan tertentu, disamping itu sendiri tidak sepenuhnya dapat dicapai jika pegawai tidak memahami tujuan dari sikap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan berdampak terhadap organisasi atau perusahaan secara menyeluruh terhadap tujuannya. Maka dari itu seorang pegawai harus memahami beberapa indicator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman dari hasil akhir pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006;378) indikator kinerja terdiri dari :

- a. Kuantitas, persepsi yang diukur dari pegawai terhadap jumlah aktivitas-aktivitas yang ditugaskan beserta dengan hasilnya.
- b. Kualitas, persepsi yang diukur dari pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, persepsi yang diukur dari pegawai terhadap aktivitas-aktivitas yang telah diselesaikan dari awal waktu menjadi hasil (output). Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas lain.
- d. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal terhadap sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi atau perusahaan guna meningkatkan keuntungan dan mengurangi jumlah kerugian.

Indikator kinerja pegawai sesuai yang disebutkan diatas dapat memberikan penjelasan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan di dalam perusahaan. Selain itu, pegawai juga harus bisa melaksanakan pekerjaannya secara baik dan tepat pada waktunya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perbedaan kinerja yang dihasilkan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasan tentunya akan disadari oleh pemimpin perusahaan. walaupun pegawai melakukan pekerjaan di lingkungan yang dan tempat yang sama, namun itu tidak menentukan produktivitas yang

dihasilkan akan sama. Perbedaan kinerja secara besar disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi.

Menurut (Mangkunegara, 2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu;

- a. Faktor kemampuan (*ability*) pegawai. Terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan pendidikan. Maka dari itu pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- b. Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai secara terarah guna mencapai tujuan kerjanya.

Menurut Robert L.Mathis dan H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu;

- a. Kemampuan yang mereka miliki
- b. Motivasi dalam bekerja
- c. Dukungan yang diterima baik dari organisasi atau perusahaan
- d. Hubungannya dengan organisasi atau perusahaan
- e. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Davis dan J.w Newton (19989:40-41) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari;

- a. Pengetahuan : Pendidikan, latihan, minat, dan pengalaman
- b. Keterampilan : kepribadian dan kecakapan
- c. Faktor inovasi
- d. Kondisi sosial : organisasi format, informan, dan kepemimpinan
- e. Serikat kerja kebutuhan sosial, egoistik, dan fisiologi

f. Kondisi fisik : lingkungan pekerjaan

4. Penilaian Kinerja

Menurut Bemadin dan Rusel (1993:383), pengukuran atau penilaian kinerja dengan menggunakan enam kriteria primer yaitu :

- a. Kualitas, merupakan sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan dan tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang telah dihasilkan, misalnya jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
- c. *Timeless*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi dari output lain, seperti waktu yang tersedia untuk digunakan kegiatan lain.
- d. *Cost Effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penerapan dalam hal sumber daya manusia, teknologi, material, dan keuangan dapat dimaksimalkan guna mencapai hal yang tertinggi ataupun pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya manusia.
- e. *Need for supervisor*, adalah sejauh mana tingkat seorang pegawai dapat melaksanakan fungsinya dalam bekerja tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervisor untuk mencegah tingakan yang tidak di inginkan.
- f. Interpersonal, adalah sejauh mana tingkat seorang pegawai dalam memelihara harga diri dan nama baiknya dalam bekerja dengan rekan kerja, kerja sama, dan bawahan.

Dari sini dapat diketahui bahwa penilaian kinerja merupakan faktor yang menjadi kunci untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien, karena dengan adanya kebijakan ataupun program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja secara individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja kita bisa mengetahui bagaimana kinerja seorang pegawai sebenarnya.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:67) penilaian kinerja harus berguna bagi organisasi atau perusahaan guna memberikan manfaat bagi pegawai. Tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam melakukan pengambilan keputusan yang dapat digunakan untuk melakukan promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur seberapa besar prestasi kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar guna mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan jadwal kerja, metode kerja, gaya pengawasan, struktur organisasi, peralatan kerja dan kondisi kerja.
- d. Sebagai indikator guna menentukan kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi atau perusahaan.
- e. Sebagai alat guna meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja semakin baik.
- f. Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengobservasi perilaku para bawahan agar minat dan kebutuhannya dapat diketahui.

- g. Sebagai alat guna melihat kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai di masa yang akan datang.
- h. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan pegawai.
- i. Sebagai alat guna menentukan seleksi dan penempatan pegawai.

D. Tinjauan Empiris

Hasil dari penemuan penelitian-penelitian terdahulu dapat memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan yang luas tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

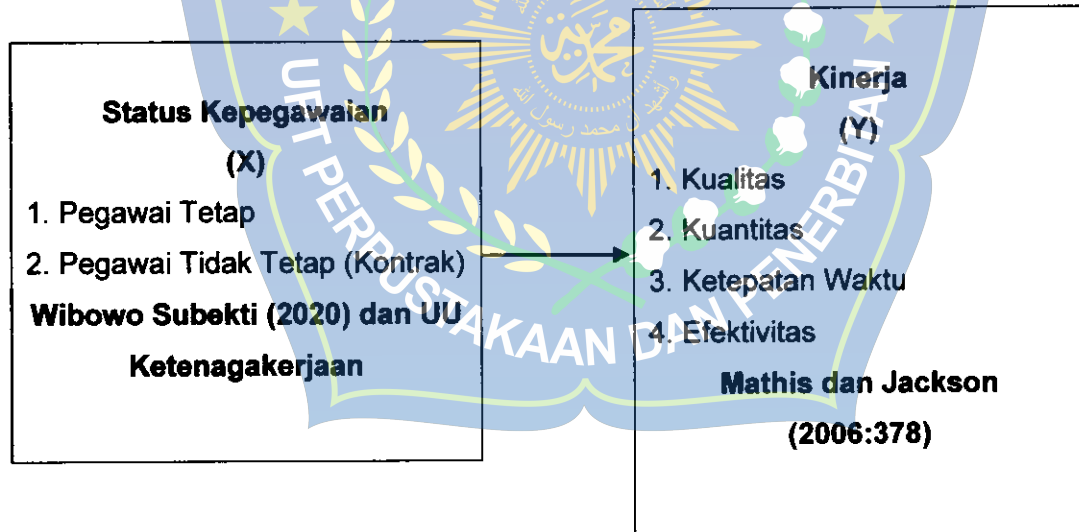
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fitri Lestari. (2019)	Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan.	Regresi Linear Berganda	Status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kantor satuan polisi pamong praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan.
2	Bayu Aditya Nugraha, Moehammad Soe'oad Hakam, Heru Susilo.	Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	Regresi Linear Berganda	Status pekerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto

	(2017)	Karyawan Auto 2000 Sukun Malang).		2000 Sukun Malang.
3	Tri Setno Anjanarko, Anis Kurlilah. (2020)	Pengaruh Status Kepegawaian, Kompetensi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Siduarjo	Regresi Linear Berganda	Status kepegawaian, kompetensi karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Siduarjo.
4	Gigih Wibowo, Soewito. (2018)	Pengaruh Status Kepegawaian dan Strata Pendidikan Terhadap Disiplin Kerja PErawat dan Bidan di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan.	Regresi Linear Berganda	Status kepegawaian dan strata pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawan dan bidan di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan.
5.	Prima Utama Wardoyo Putro, Risma Ananda. (2021)	Pengaruh Status Pekerja terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi	Regresi Berganda Dummy	Status pekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan Kompensasi memoderasi kinerja.

E. Kerangka Konsep

Guna memudahkan kegiatan dalam penelitian dan memperjelas akar pemikiran dalam penelitian ini, maka digambarkan suatu kerangka pemikiran yang skematis. Kerangka konsep yang dimaksud adalah gambaran yang didalamnya terdapat beberapa variabel yang dapat digunakan dalam penelitian dan yang mempengaruhinya. Dengan menggunakan nilai status kepegawaian sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja pegawai sebagai variabel yang dipengaruhi. Kerangka konsep yang dimaksud adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan gambaran kerangka konsep yang dimaksud dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah ada diatas sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Status Kepegawaian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar”



III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka ataupun data. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifiknya sistematis, terencana, dan terukur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian.

Menurut Sugiyono (2013;8) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen-instrumen penelitian yang analisisnya bersifat statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya dan hubungan variabel terhadap objek yang akan diteliti.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih Provinsi Sulawesi Selatan, tepatnya pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar di Jalan Letnan Jendral Hertasning Blok B Makassar sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, yaitu mulai bulan Agustus sampai dengan September tahun 2021.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Agar memudahkan penulis dalam mencari data dan menentukan variabel penelitian dan untuk menyamakan persepsi tentang istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka batasan variabelnya bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Indikator Pengukuran
1.	Status Kepegawaian	Status kepegawaian adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan serta memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan sebagai seorang pegawai	Kuesioner	1. Pegawai tetap 2. Pegawai Tidak Tetap (Kontrak)
2.	Kinerja	Kinerja adalah hasil dari pencapaian oleh seseorang ataupun kelompok yang bersifat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan	Kuesioner	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:50) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai tetap sebanyak 152 pegawai dan pegawai tidak tetap (kontrak) sebanyak 155 pegawai. Sehingga total populasi sebanyak 307 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;81) sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden, maka dari itu peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Error

Adapun jumlah populasi (N) = 307, standar error (e) = 10%, maka jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{307}{1 + 307 \cdot (0,1)^2}$$

$$= \frac{307}{1 + 3,07}$$

$$= \frac{307}{4,07}$$

$$= 75,42$$

$$\approx 76$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 pegawai yang terdiri dari 38 pegawai tetap dan 38 pegawai tidak tetap (kontrak).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah strategis di dalam penelitian karena tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang di inginkan. Teknik pengumpulan data dilakukan agar mendapatkan data-data yang valid. Guna memperoleh data dan informasi yang diperlukan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket,

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan ataupun pernyataan yang sifatnya tertutup ataupun terbuka dan diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet. Kuesioner menyediakan jawaban-jawaban alternative yang dapat mewakili keadaan yang sebenarnya, serta sangat cocok digunakan apabila responden cukup besar.. Dalam kuesioner ini, peneliti menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2013:93) skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi dari seseorang ataupun kelompok tentang fenomena sosial. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi,

Pengumpulan data melalui dokumen ataupun laporan tertulis dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dan yang relevan dalam penelitian ini. Seperti data tentang sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi, *job description* dan jumlah pegawainya.

3. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cara berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai ataupun pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

F. Metode Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan guna mengungkap fenomena tertentu. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian data yang dapat dipercaya akan kebenarannya sesuai dengan fakta atau tidak. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2014:384), suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r table maka dianggap tidak valid. Untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner dapat dilakukan dengan program komputer SPSS.

2 Uji Realibilitas

Reabilitas merupakan derajat ketelitian, keakuratan, ataupun ketepatan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach alpha $>$ 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Jika Cronbach alpha $<$ 0,60 maka intrumen penelitian tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah program komputer SPSS.

3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linerar sederhana adalah persamaan untuk menunjukkan garis regresi dan hubungan antar variabel, yaitu variabel Status Kepegawaian (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Status Kepegawaian

b = Koefisien X

4 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05). Pengujian ini bertujuan menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Variabel independen (Status Kepegawaian) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

H_a = Variabel independen (Status Kepegawaian) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dapat menerangkan variabel dependennya. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang mendekati satu variabel independennya akan dapat menjelaskan hampir semua dari informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

4. Maksud dan Tujuan Perseroan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

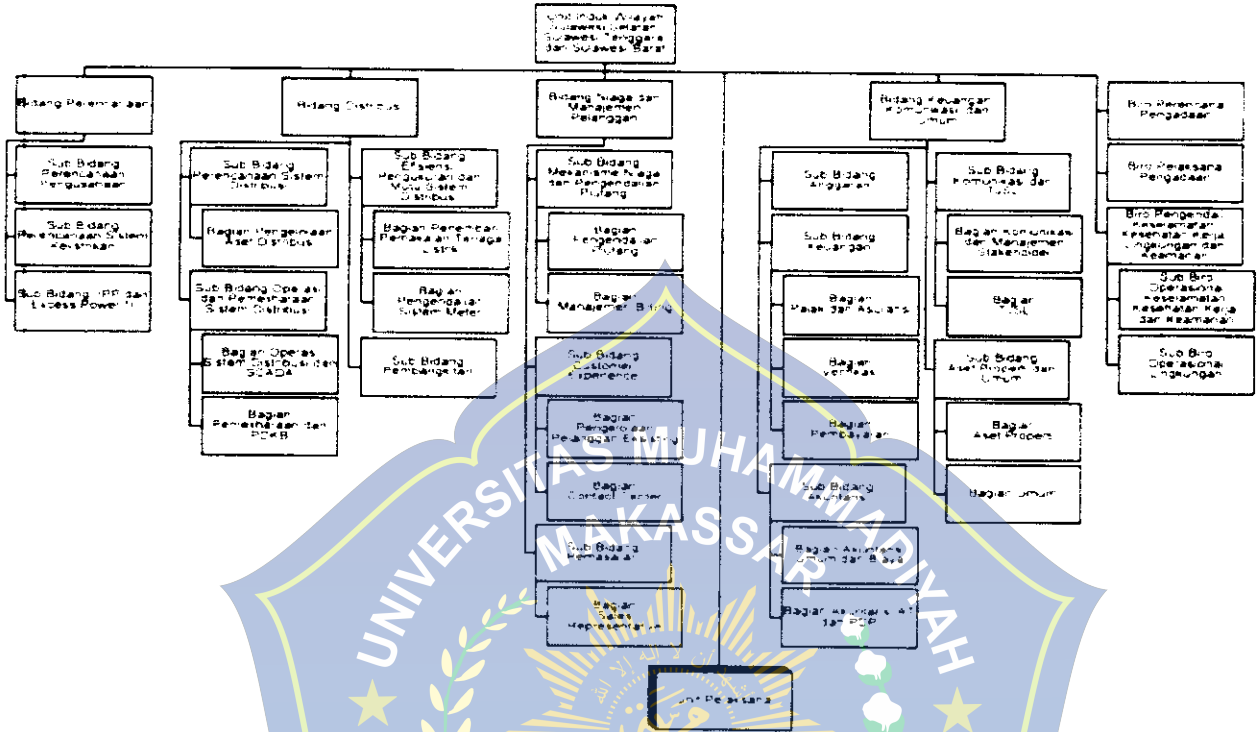
5. Tata Nilai PLN

Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari:

- a. AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- b. KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
- d. LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- e. ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- f. KOLABORATIF : Membangun kerjasama yang sinergis

6. Struktur Organisasi dan Job Descripton

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

b. Job Description

1) General Manager

- Memastikan tersedianya strategi dan kebijakan terkait Rencana Jangka Panjang (RJP) Unit Induk, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk, Manajemen Kinerja, Manajemen Risiko, dan Sistem Manajemen Terintegrasi Unit.
- Memastikan terlaksananya pengelolaan distribusi, peningkatan Rasio Elektrifikasi, pembangkit isolated, dan pengembangan energi baru dan terbarukan (sesuai kewenangannya) dengan mengutamakan mutu dan keandalan pelayanan.

- c) Memastikan terlaksananya pengelolaan niaga, penjualan tenaga listrik dan pengelolaan pelayanan pelanggan untuk meningkatkan kinerja Unit dan memenuhi kebutuhan pelanggan.
- d) Mengembangkan hubungan kerjasama dengan seluruh stakeholder serta menyusun strategi perubahan berdasarkan perkembangan yang terjadi baik di lingkungan internal dan eksternal.
- e) Memastikan implementasi organisasi sesuai dengan proses bisnis, susunan organisasi, formasi jabatan (FJ) dan formasi tenaga kerja (FTK) yang telah ditetapkan dan kompetensi SDM berbasis MSDM-BK serta pengelolaan keuangan dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi Good Corporate Governance (GCG).
- f) Memastikan terlaksananya perencanaan dan pelaksanaan pengadaan, perijinan serta manajemen aset sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- g) Memastikan terlaksananya Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Bidang Perencanaan

- a) Merencanakan, menyusun, dan mengendalikan strategi serta kebijakan Unit sebagai dasar dalam penyusunan Rencana Jangka Panjang (RJP) Unit Induk dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk.

- b) Menyusun inisiatif strategi berdasarkan Kontrak Manajemen, melaksanakan dan mengevaluasi Manajemen Kinerja, Sistem Manajemen Aset (EAM) dan Sistem Manajemen Terintegrasi untuk mendukung kegiatan pengelolaan distribusi dan niaga dalam rangka mencapai target kinerja Unit.
- c) Menyusun dan mengevaluasi kelayakan anggaran investasi dan operasi agar diperoleh biaya investasi dan operasi yang efisien.
- d) Mengevaluasi dan menyusun rencana pengembangan sistem kelistrikan jangka menengah dan jangka panjang, peningkatan Rasio Elektrifikasi, pembangkit isolated, pengembangan EBT (sesuai dengan kewenangannya) serta anggarannya sesuai dengan standar tingkat availability, reliability, dan efisiensi distribusi yang telah ditetapkan
- e) Menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan sistem manajemen kinerja unit, Laporan Manajemen dan Laporan Kinerja Unit.
- f) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder untuk kelancaran dan keberhasilan dalam pengelolaan ketenagalistrikan.
- g) Mengelola dan mengembangkan SDM di bidangnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK.

3) Bidang Distribusi

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Bidang Distribusi sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk.
- b) Memastikan pengelolaan dan pengendalian konstruksi, operasi, dan pemeliharaan asset/jaringan pembangkit isolated, dan EBT, agar pasokan tenaga listrik kepada pelanggan lebih andal dengan mutu dan efisien serta berbasis aspek K3L sesuai dengan target kinerja Unit.
- c) Mengevaluasi dan mengendalikan susut distribusi serta gangguan terhadap jaringan distribusi serta penyusunan rencana perbaikannya.
- d) Merencanakan kebutuhan, mengelola dan mengendalikan inventori material untuk pemasaran (konstruksi) dan pemeliharaan distribusi di unit sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan serta pembinaan penerapannya.
- e) Menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi desain standar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya, menetapkan metoda kegiatan konstruksi serta pembinaan penerapannya untuk mendapatkan sistem pasokan tenaga listrik yang aman dan efisien.
- f) Melaksanakan pembinaan pembangunan, pengoperasian, dan pemeliharaan jaringan distribusi kepada unit pelaksana dan memastikan implementasi Tata Kelola Konstruksi dan Distribusi

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta dengan berbasis aspek K3L.

- g) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan pembangkit dan distribusi termasuk koordinasi terkait dengan perijinan.
- h) Mengelola dan mengembangkan SDM di bidangnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

4) Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk.
- b) Mengevaluasi dan menyusun strategi pemasaran dan pengembangan pelayanan pelanggan serta pengelolaan transaksi energi, contact center untuk meningkatkan penjualan tenaga listrik dan kepuasan pelanggan.
- c) Mengevaluasi dan menyusun strategi dalam upaya menurunkan susut non teknis untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- d) Mengevaluasi dan menyusun strategi dalam menurunkan piutang tenaga listrik untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

- e) Mengevaluasi dan menyusun program strategi revenue assurance dan memastikan pelaksanaan di Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan.
- f) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan niaga dan pelayanan pelanggan.
- g) Mengelola dan mengembangkan SDM di bidangnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

5) Bidang Keuangan

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Bidang Keuangan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk
- b) Merencanakan ketersediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi untuk pelaksanaan kegiatan Unit.
- c) Menjamin terlaksananya pengendalian transaksi keuangan, asuransi, serta pengendalian perpajakan untuk mendukung penyerapan pagu anggaran
- d) Menjamin terselenggaranya penyusunan laporan keuangan Unit Induk, Unit Pelaksana, dan Unit Layanan untuk laporan keuangan konsolidasi.
- e) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan keuangan.

- f) Mengelola dan mengembangkan SDM di bidangnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

6) Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk
- b) Mengelola implementasi organisasi sesuai dengan proses bisnis, susunan organisasi, formasi jabatan (FJ), dan informasi tenaga kerja (FTK) yang telah ditetapkan.
- c) Menyusun dan melaksanakan strategi dan kebijakan pengembangan kompetensi dan karir pegawai selaras dengan strategi Direktorat Human Capital Management.
- d) Mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai, kinerja pegawai, alih daya dan hubungan industrial.
- e) Mengevaluasi dan mengelola administrasi dan kesekretariatan termasuk pengelolaan sarana dan prasarana kantor serta penggunaan dan pendayagunaan asset property
- f) Mengelola sistem komunikasi internal dan eksternal untuk membangun citra yang baik dan memperkuat posisi perusahaan.
- g) Mengelola program Corporate Sosial Responsibility dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) untuk membangun citra yang baik dan memperkuat posisi perusahaan.

h) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Administrasi.

7) Biro Perencana Pengadaan

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pejabat perencanaan dan pengadaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pengadaan Barang dan Jasa yang berlaku di lingkungan PT PLN (Persero).

8) Biro Pelaksana Pengadaan

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pejabat pelaksana pengadaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pengadaan Barang dan Jasa yang berlaku di lingkungan PT PLN (Persero).

9) Biro Pengendali Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, dan Lingkungan (K3L)

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Pejabat Pengendali Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L) sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L) yang berlaku di PT PLN (Persero).

10) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan*POLA 2 (tanpa pembangkit)

a) Merencanakan dan menyusun program kerja Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk

penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Pelaksana.

- b) Mengendalikan tata kelola konstruksi, operasi dan pemeliharaan distribusi secara efektif dan menghasilkan mutu dan keandalan sesuai standar yang telah ditetapkan dengan berbasis K3L.
- c) Mengevaluasi dan melaksanakan strategi pemasaran dan pengembangan pelayanan pelanggan serta pengelolaan contact center untuk meningkatkan penjualan tenaga listrik dan kepuasan pelanggan.
- d) Mengevaluasi dan melaksanakan strategi dalam upaya menurunkan gangguan jaringan distribusi, susut jaringan, penurunan piutang dan melaksanakan revenue assurance untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- e) Mengevaluasi dan mengendalikan proses pengadaan barang dan jasa dan pengelolaan manajemen inventori material distribusi untuk kegiatan pemasaran (konstruksi) dan pemeliharaan.
- f) Mengendalikan dan mengevaluasi proses pengelolaan keuangan, pendapatan, pajak, asuransi, dan biaya.
- g) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan penyediaan tenaga listrik.
- h) Mengelola dan mengembangkan SDM di Unitnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

11) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan*) POLA 3 (dengan pembangkit)

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Pelaksana.
- b) Mengendalikan tata kelola konstruksi, operasi dan pemeliharaan pembangkit dan distribusi secara efektif dan menghasilkan mutu dan keandalan sesuai standar yang telah ditetapkan dengan berbasis aspek K3L.
- c) Mengevaluasi dan melaksanakan strategi pemasaran dan pengembangan pelayanan pelanggan serta pengelolaan contact center untuk meningkatkan penjualan tenaga listrik dan kepuasan pelanggan.
- d) Mengevaluasi dan melaksanakan strategi dalam upaya menurunkan gangguan pembangkit dan jaringan distribusi, susut jaringan, penurunan piutang dan melaksanakan revenue assurance untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- e) Mengevaluasi dan mengendalikan proses pengadaan barang dan jasa dan pengelolaan manajemen inventori maerial pembangkit dan distribusi untuk kegiatan pemasaran (konstruksi) dan pemeliharaan.
- f) Mengendalikan dan mengevaluasi proses pengelolaan keuangan, pendapatan, pajak, asuransi, dan biaya.

- g) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan penyediaan tenaga listrik.
- h) Mengelola dan mengembangkan SDM di Unitnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK.

12) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Unit Pelaksana Pengatur Distribusi sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Pelaksana.
- b) Menjamin pelaksanaan kegiatan operasi jaringan distribusi Real Time dengan berbasis K3L dalam rangka pencapaian target kinerja Unit.
- c) Mengevaluasi dan mengendalikan pengoperasian sistem distribusi 20KV dan pemeliharaan kubikel outgoing, key point, SCADA, dan Telekomunikasi dengan berbasis K3L.
- d) Mengkoordinir pengoperasian pendistribusian tenaga listrik dan menetapkan rencana pemeliharaan dan sistem proteksi untuk mencapai keandalan sistem dengan berbasis K3L
- e) Menetapkan prosedur tetap (SOP) pengamanan pendistribusian tenaga listrik untuk operasional harian maupun acara khusus.

- f) Mengevaluasi dan mengendalikan proses pengadaan barang dan jasa dan pengelolaan manajemen inventori material pemeliharaan.
- g) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan operasi Unit.
- h) Mengelola dan mengembangkan SDM di Unitnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK.

13) Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan

- a) Merencanakan dan menyusun program kerja Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Pelaksana.
- b) Melaksanakan survey, merencanakan jaringan distribusi listrik pedesaan dan rencana anggaran biaya serta menyiapkan dokumen pelelangan.
- c) Memastikan proses perijinan yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan konstruksi jaringan distribusi listrik pedesaan.
- d) Melaksanakan proses pengadaan proyek jaringan distribusi listrik pedesaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e) Melaksanakan pengawasan pembangunan / proyek jaringan distribusi listrik pedesaan berbasis aspek K3L sesuai dengan biaya, mutu dan waktu yang telah ditetapkan serta pengelolaan keuangan, pelaporan dan administrasi umum.

- f) Mengkoordinasi pelaksanaan pengujian hasil proyek listrik pedesaan dan persiapan Serah Terima Proyek dengan Unit Pengusahaan.
- g) Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain, koordinasi dengan stakeholder untuk kelancaran dan keberhasilan penyelesaian pembangunan / proyek jaringan distribusi listrik pedesaan
- h) Mengelola dan mengembangkan SDM dengan melaksanakan Coaching, Mentoring, dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Deskripsi responden disajikan guna memberi gambaran dari identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Suatu organisasi atau perusahaan, jenis kelamin seringkali menjadi salah satu hambatan dikarenakan adanya perbedaan perspektif antara Laki-laki dan Perempuan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	48	63,2
2.	Perempuan	28	36,8
	Total	76	100

Menurut Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar di dalam penelitian ini adalah Laki-Laki dengan jumlah 48 orang (63,2%) dan Perempuan sebanyak 28 orang (36,8%).

2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di dalam penelitian ini dikelompokkan atas responden yang berusia 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan diatas 40 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat di sajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21-25 tahun	27	35.5
2.	26-30 tahun	13	17.1
3.	31-35 tahun	5	6.6
4.	36-40 tahun	7	9.2
5.	>40 tahun	24	31.6
	Total	76	100.0

Menurut Tabel 4.2 yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 27 orang (35,5%), 26-30 tahun sebanyak 13 orang (17,2%). 31-35 tahun sebanyak 5 orang (6,6%). 36-40 tahun sebanyak 7 orang (9,2%). Diatas 40 tahun sebanyak 24 orang (31,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Deskripsi di dalam penelitian ini menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu, SMA, D3, S1, S1, dan S3. Deskripsi responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	0	-
2.	D3	13	17,1 (%)
3.	S1	39	51,3 (%)
4.	S2	17	22,4 (%)
5.	S3	7	9,1 (%)
	Total	76	100%

Menurut Tabel 4.3 yakni karakteristik responden menurut jenis pendidikan, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 0 orang (0%). D3 sebanyak 13 orang (17,7%). S1 sebanyak 39 orang (51,3%). S2 sebanyak 17 orang (22,4%). Dan S3 sebanyak 7 orang (9,1%).t

4. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan mengenai masa kerja dan pengabdian seorang responden terhadap tempatnya bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	26	34,2 %
2.	6-10 tahun	29	38,2 %
3.	>10 tahun	21	27,6 %
	Total	76	100%

Menurut Tabel 4.4 yakni karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 orang (34,2%). 6-10 tahun sebanyak 29 orang (38,2%). Lebih dari >10 tahun sebanyak 21 orang (27,6%).

C. Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Status Kepegawaian

Pegawai sangat penting dalam setiap penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi atau perusahaan, maka dari itu salah satu faktor yang berpengaruh adalah Status Kepegawaian yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Status Kepegawaian
a. Pegawai Tetap

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Total Skor	Rata-Rata
	STS (1)	%	TS (2)	%	KS (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%		
X1	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	164	4,31
X2	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
X3	-	-	-	-	-	-	8	21,1	30	78,9	182	4,78
X4	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
X5	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
X6	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65
X7	-	-	-	-	-	-	5	13,2	33	86,8	185	4,86
X8	-	-	-	-	-	-	8	21,1	30	78,9	182	4,78
X9	-	-	-	-	-	-	11	28,9	27	71,1	179	4,71
X10	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68
X11	-	-	-	-	-	-	16	42,1	22	57,9	174	4,57
X12	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65
X13	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
X14	-	-	-	-	-	-	7	18,4	31	81,6	183	4,81
X15	-	-	-	-	-	-	16	42,1	22	57,9	174	4,57
X16	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65

Berdasarkan tanggapan responden mengenai status kepegawaian yang diberikan oleh pegawai tetap, maka 38 orang responden yang telit memberikan pernyataan sebagai berikut:

- a. Jenjang karier yang ada di dalam organisasi terbuka bagi siapapun dengan memperhatikan kompetensi pegawai (X1). sebanyak 26 orang responden menjawab sangat setuju (68,4%).
- b. Saya berusaha mengikuti jenjang karier yang ada di dalam organisasi (X2). Sebanyak 23 orang responden menjawab sangat setuju (60,5%).

- c. Saya menganggap semakin tinggi jabatan maka tugas dan tanggung jawab semakin kompleks (X3). Sebanyak 30 orang responden menjawab sangat setuju (78,9%).
- d. Saya merasa perbedaan kedudukan/posisi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang (X4). Sebanyak 24 orang responden menjawab sangat setuju (63,2%).
- e. Perusahaan memberikan kedudukan/posisi sesuai dengan bakat dan kemampuan (X5). Sebanyak 24 orang responden menjawab sangat setuju (63,2%).
- f. Saya merasa perusahaan akan memberikan saya kedudukan/posisi yang lebih tinggi apabila saya rajin bekerja (X6). Sebanyak 25 orang responden menjawab sangat setuju (65,8%).
- g. Saya selalu berusaha agar kedudukan/posisi saya saat ini tidak menurun (X7). Sebanyak 33 orang responden menjawab sangat setuju (86,8%).
- h. Saya berkeinginan untuk mendapatkan kedudukan/posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan (X8). sebanyak 30 orang responden menjawab sangat setuju (78,9%).
- i. Tinggi atau rendahnya kedudukan/posisi seseorang di dalam perusahaan tergantung seberapa tinggi prestasi kerjanya (X9). Sebanyak 27 orang responden menjawab sangat setuju (71,1%).
- j. Bagi saya prestasi kerja sangat penting guna menunjang kedudukan/posisi saya di dalam perusahaan (X10). Sebanyak 26 orang responden menjawab sangat setuju (68,4%).

b. Pegawai Kontrak

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Total Skor	Rata-Rata
	STS (1)	%	TS (2)	%	KS (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%		
X1	-	-	-	-	1	2,6	15	39,5	22	57,9	173	4,55
X2	-	-	-	-	-	-	19	50,0	19	50,0	171	4,50
X3	-	-	-	-	1	2,6	13	34,2	24	63,2	175	4,60
X4	-	-	-	-	1	2,6	11	28,9	26	68,4	177	4,65
X5	-	-	-	-	1	2,6	13	39,5	24	63,2	175	4,60
X6	-	-	-	-	-	-	19	50,0	19	50,0	171	4,50
X7	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
X8	-	-	-	-	1	2,6	9	23,7	28	73,7	179	4,71
X9	-	-	-	-	1	2,6	17	44,7	20	52,6	171	4,50
X10	-	-	-	-	1	2,6	12	31,6	25	65,8	176	4,63
X11	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65
X12	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
X13	-	-	-	-	-	-	17	44,7	21	55,3	173	4,55
X14	-	-	-	-	-	-	17	44,7	21	55,3	173	4,55
X15	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
X16	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68

Berdasarkan tanggapan responden mengenai status kepegawaian yang diberikan oleh pegawai tidak tetap/kontrak, maka 38 orang responden yang telit memberikan pernyataan sebagai berikut:

- a. Jenjang karier yang ada di dalam organisasi terbuka bagi siapapun dengan memperhatikan kompetensi pegawai (X1). sebanyak 22 orang responden menjawab sangat setuju (57,9%).
- b. Saya berusaha mengikuti jenjang karier yang ada di dalam organisasi (X2). Sebanyak 19 orang responden menjawab sangat setuju (50,0%).
- c. Saya menganggap semakin tinggi jabatan maka tugas dan tanggung jawab semakin kompleks (X3). Sebanyak 24 orang responden menjawab sangat setuju (63,2%).
- d. Saya merasa perbedaan kedudukan/posisi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang (X4). Sebanyak 26 orang responden menjawab sangat setuju (68,4%).

- e. Perusahaan memberikan kedudukan/posisi sesuai dengan bakat dan kemampuan (X5). Sebanyak 25 orang responden menjawab sangat setuju (57,9%).
- f. Saya merasa perusahaan akan memberikan saya kedudukan/posisi yang lebih tinggi apabila saya rajin bekerja (X6). Sebanyak 19 orang responden menjawab sangat setuju (50,0%).
- g. Saya selalu berusaha agar kedudukan/posisi saya saat ini tidak menurun (X7). Sebanyak 24 orang responden menjawab sangat setuju (63,2%).
- h. Saya berkeinginan untuk mendapatkan kedudukan/posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan (X8). sebanyak 28 orang responden menjawab sangat setuju (73,7%).
- i. Tinggi atau rendahnya kedudukan/posisi seseorang di dalam perusahaan tergantung seberapa tinggi prestasi kerjanya (X9). Sebanyak 20 orang responden menjawab sangat setuju (52,6%).
- j. Bagi saya prestasi kerja sangat penting guna menunjang kedudukan/posisi saya di dalam perusahaan (X10). Sebanyak 25 orang responden menjawab sangat setuju (65,8%).
- k. Saya berupaya memberikan kontribusi yang maksimal dalam kemajuan perusahaan (X11). Sebanyak 25 orang responden menjawab sangat setuju (65,8%).
- l. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada saya (X12) .Sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (73,7%).

- m. Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini (X13). Sebanyak 21 orang responden menjawab sangat setuju (55,3%).
- n. Saya patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di dalam perusahaan (X14). Sebanyak 21 orang responden menjawab sangat setuju (55,3%).
- o. Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saya (X15). Sebanyak 28 orang responden menjawab sangat setuju (73,7%).
- p. Saya mendukung implementasi visi dan misi perusahaan dengan optimal (X16) sebanyak 26 orang responden menjawab sangat setuju (68,4%).

2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari pencapaian oleh seseorang ataupun kelompok yang bersifat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. dalam menunjang pencapaian kinerja maka diperlukan adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi ataupun perusahaan dengan memperhatikan jaminan status kepegawaian antar pegawai tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban yang diberikan responden mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

a. Kinerja Pegawai Tetap

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Total Skor	Rata-Rata
	STS (1)	%	TS (2)	%	KS (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%		
Y1	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
Y2	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y3	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
Y4	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68
Y5	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68
Y6	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
Y7	-	-	-	-	-	-	8	21,1	30	78,9	182	4,78
Y8	-	-	-	-	-	-	6	15,8	32	84,2	184	4,84
Y9	-	-	-	-	1	2,6	11	28,9	26	68,4	177	4,65
Y10	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y11	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
Y12	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68
Y13	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65
Y14	-	-	-	-	-	-	12	31,6	26	68,4	178	4,68
Y15	-	-	-	-	-	-	11	28,9	27	71,1	179	4,71
Y16	-	-	-	-	-	-	8	21,1	30	78,9	182	4,78

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai tetap, maka 38 orang responden yang teliti, pernyataan

1. Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dari atasan dengan baik (Y1). Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (63,2%).
2. Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaan (Y2). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
3. Saya selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dari pegawai lain (Y3). Sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (73,7%).
4. Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y4). Sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (68,4%).
5. Saya merasa hasil pekerjaan saya lebih baik dari pegawai lain (Y5). Sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (68,4%).

6. Saya menguasai dan memahami tugas yang diberikan oleh atasan (Y6).
Sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (73,7%).
7. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Y7). Sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju (78,9%).
8. pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan (Y8).
Sebanyak 32 orang menjawab sangat setuju (84,2%).
9. Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan (Y9). Sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (68,4%).
10. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y10). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
11. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal (Y11). Sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (73,7%).
12. Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif (Y12). Sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (68,4%).
13. Saya menggunakan fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan peruntukannya (Y13). Sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju (65,8%).
14. Saya selalu aktif dan ikut serta dalam membantu rekan kerja yang di rasa memerlukan bantuan (Y14). Sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (68,4%).
15. Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu istirahat dengan berimbang (Y15). Sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju (71,1%).
16. Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas (Y16). Sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju (78,9%).

b. Kinerja Pegawai Tidak Tetap/Kontrak

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden										Total Skor	Rata-Rata
	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%		
Y1	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y2	-	-	-	-	-	-	17	44,7	21	55,3	173	4,55
Y3	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y4	-	-	-	-	-	-	13	34,2	25	65,8	177	4,65
Y5	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
Y6	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
Y7	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y8	-	-	-	-	-	-	16	42,1	22	57,9	174	4,57
Y9	-	-	-	-	1	2,6	8	21,1	29	76,3	180	4,73
Y10	-	-	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	176	4,63
Y11	-	-	-	-	-	-	17	44,7	21	55,3	173	4,55
Y12	-	-	-	-	-	-	17	44,7	21	55,3	173	4,55
Y13	-	-	-	-	-	-	10	26,3	28	73,7	180	4,73
Y14	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y15	-	-	-	-	-	-	15	39,5	23	60,5	175	4,60
Y16	-	-	-	-	1	2,6	14	36,8	23	60,5	174	4,57

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai tetap, maka 38 orang responden yang teliti, pernyataan

1. Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dari atasan dengan baik (Y1). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
2. Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaan (Y2). Sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju (55,3%).
3. Saya selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dari pegawai lain (Y3). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
4. Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y4). Sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju (65,8%).
5. Saya merasa hasil pekerjaan saya lebih baik dari pegawai lain (Y5). Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (63,2%).

6. Saya menguasai dan memahami tugas yang diberikan oleh atasan (Y6).
Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (63,2%).
7. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Y7). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
8. pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan (Y8).
Sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju (57,9%).
9. Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan (Y9). Sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju (76,3%).
10. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y10). Sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (63,2%).
11. Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal (Y11). Sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju (55,3%).
12. Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif (Y12). Sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju (55,3%).
13. Saya menggunakan fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan peruntukannya (Y13). Sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (73,7%).
14. Saya selalu aktif dan ikut serta dalam membantu rekan kerja yang di rasa memerlukan bantuan (Y14). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
15. Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu istirahat dengan berimbang (Y15). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).
16. Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas (Y16). Sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (60,5%).

D. Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Uji Validitas merupakan suatu pengujian data yang dapat dipercaya akan kebenarannya sesuai dengan fakta atau tidak. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2014:384), suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r table maka dianggap tidak valid.

a. Variabel X (Status Kepegawaian)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Status Kepegawaian

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1	0,569	0,320	Valid
X2	0,585	0,320	Valid
X3	0,405	0,320	Valid
X4	0,486	0,320	Valid
X5	0,653	0,320	Valid
X6	0,716	0,320	Valid
X7	0,521	0,320	Valid
X8	0,500	0,320	Valid
X9	0,614	0,320	Valid
X10	0,634	0,320	Valid
X11	0,655	0,320	Valid
X12	0,538	0,320	Valid
X13	0,657	0,320	Valid
X14	0,591	0,320	Valid
X15	0,521	0,320	Valid
X16	0,556	0,320	Valid

Pada Tabel 4.10 yakni uji validitas status kepegawaian, diketahui bahwa 16 item pernyataan yang diuji telah sah (valid), karena 16 item pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,320.

B. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	641	0,320	Valid
Y2	640	0,320	Valid
Y3	484	0,320	Valid
Y4	516	0,320	Valid
Y5	558	0,320	Valid
Y6	531	0,320	Valid
Y7	540	0,320	Valid
Y8	458	0,320	Valid
Y9	512	0,320	Valid
Y10	708	0,320	Valid
Y11	656	0,320	Valid
Y12	647	0,320	Valid
Y13	521	0,320	Valid
Y14	693	0,320	Valid
Y15	627	0,320	Valid
Y16	555	0,320	Valid

Pada Tabel 4.9 Yakni uji validitas kinerja pegawai, diketahui bahwa 16 item pernyataan yang diuji telah sah (valid), karena 16 item pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,320.

2. Uji Realibitas

Reabilitas merupakan derajat ketelitian, keakuratan, ataupun ketepatan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach alpha $>0,60$ sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Jika Cronbach alpha $<0,60$ maka instrumen penelitian tersebut tidak reliabel dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian realibitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R standar	Keterangan
Status Kepegawaian	0,866	0,60	Relibel
Kinerja Pegawai	0,869	0,60	Relibel

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil dari analisis regresi linear sederhana ini akan digunakan guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian utama peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Status Kepegawaian

b = Koefisien X

Tabel 4.10
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.562	6.198		3.802	.000
	Status Kepegawaian	.686	.083	.692	8.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Guna menetapkan rumus persamaan regresi sederhana Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dilakukan analisis koefisien regresi dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 23,562 + 0,686X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai konstantanya sebesar 23,562. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 23,562. Koefisien regresi X sebesar 0,686 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X (status kepegawaian), maka variabel Y (kinerja pegawai) akan bertambah sebesar 0,686. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel status kepegawaian (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05). Pengujian ini bertujuan menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.562	6.198		3.802	.000
Status Kepegawaian	.686	.083	.692	8.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Taraf uji signifikan diatas digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan uji signifikansi dengan ketentuan jika nilai sig <0,05. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan yang dipeoroleh adalah = 0,000 yang berarti dibawah <0,05 dan t hitung 8,242 lebih besar dari t table 1,665. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa variabel status kepegawaian (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dapat menerangkan variabel dependennya. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang mendekati satu variabel independennya akan dapat menjelaskan hampir semua dari informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.472	3.250

a. Predictors: (Constant), Status Kepegawaian

Tabel 4.12 menjelaskan besarnya nilai (R) yaitu 0,692 dan dijelaskan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan (R). dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 47,9% sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diatas, variabel status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat angka 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau variabel status kepegawaian (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena di dukung oleh data yang sesuai dengan ekspektasi pada penelitian ini.

Status kepegawaian merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Suatu keadaan dimana pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dapat menyebabkan setiap individu yang ada di dalam organisasi atau perusahaan memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai tidak tetap hanya memperoleh sedikit kemudahan saja dari perusahaan sehingga akan membuat mereka merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Berbeda dengan pegawai tetap yang mendapatkan berbagai fasilitas dan tunjangan dari perusahaan, selain itu pegawai tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkannya dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan tanpa adanya pasangon atau kompensasi yang layak dari perusahaan sehingga menyebabkan pegawai tidak tetap merasa tidak nyaman dan maksimum dalam melakukan pekerjaannya. Perbedaan-perbedaan mendasar yang terjadi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Tri Setno Anjanarko dan Anis Kurlilah dengan judul Pengaruh Status Kepegawaian, Kompetensi Karyawan dan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Siduarjo. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Siduarjo pada tahun 2020. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Siduarjo.

Hasil penelitian mengenai status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar menunjukkan bahwa variabel status kepegawaian (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Persamaan regresi yaitu $Y = a+Bx$ atau $(Y = 23,562 + 0,686X)$ dengan konstanta 23,562 yang menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 23,562. Koefisien regresi X sebesar 0,686 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai status kepegawaian, maka nilai dari kinerja pegawai akan bertambah sebanyak 0,0686. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh status kepegawaian (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dengan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,692. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,479 yang berarti status kepegawaian mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial pengaruh status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai koefisien regresi sebesar 23.562 dan nilai signifikansi dibawah 0.05 yaitu 0.000. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik/tinggi status kepegawaian seseorang di dalam organisasi atau perusahaan maka akan semakin baik/tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0.479, hal ini berarti bahwa 47,9% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel status kepegawaian. Sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari segi status kepegawaian jumlah pegawai tidak tetap lebih banyak dari pegawai tetap, maka dari itu manajemen perusahaan harus mempertimbangkan untuk menaikkan pegawai yang statusnya tidak tetap menjadi tetap sehingga diharapkan nantinya kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, Mansur Azis. 2019, Analisis Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Kajuara. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Makassar.
- Bayu Aditya Nugraha, Moehammad Soe'oad Hakam, Heru Susilo. 2017. Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sukun, Universitas Brawijaya. Malang.
- Fitri Lestari. 2019. Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP), Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.
- Gigih Wibowo, Soewito, 2018, Pengaruh Status Kepegawaian dan Strata Pendidikan Terhadap Disiplin Kerja Perawat dan Bidan di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Hardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Henry Simamora. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.
- Ma,ruf Abdullah. 2014 Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Maria Devita, 2017. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. Universitas Bina Widya, Pekanbaru.
- M. Riko Hendrajana, 2017. Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan di Yayasan Dharma Widya Ulangun Denpasar. Universitas Edayana, Bali.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhikmah Putri, 2017, Analisis Perbedaan Kinerja Karyawam Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar. Universitas Islam Negeri, Makassar.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gajah Mada University
- Priyano Marnis. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia.

L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Assalamu alaikum wr.wb. Selamat pagi/siang/sore/malam. Perkenalkan nama saya Syahrul dari Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen konsentrasi SDM. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar". Saya memohon agar kiranya Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner saya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Seluruh data dan informasi yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi yang bersifat rahasia. Atas bantuan dan waktu yang telah Bapak/Ibu luangkan untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Boleh Tidak Di Isi) :

Umur : 21 – 15 Tahun 26 – 30 Tahun 31 –
35 Tahun
 36 – 40 Tahun >40 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3

Masa Kerja : <5 Tahun 5 – 10 Tahun >10 Tahun

Status Kepegawaian (Kontrak) : Pegawai Tetap Pegawai Tidak Tetap

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Anda dipersilahkan untuk memilih seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih. Tidak ada jawaban benar ataupun salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai dengan apa yang muncul pertama kali di dalam pikiran anda. Atas waktu yang telah anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Status Kepegawaian (X)						
1.	Jenjang karir yang ada di dalam organisasi terbuka bagi siapapun dengan memperhatikan kompetensi pegawai					
2.	Saya berusaha mengikuti jenjang karir yang ada di dalam organisasi					
3.	Saya menganggap semakin tinggi jabatan maka tugas dan tanggung jawab semakin kompleks					
4.	Saya merasa perbedaan kedudukan/posisi dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang					
5.	Perusahaan memberikan kedudukan/posisi sesuai dengan bakat dan kemampuan					
6.	Saya merasa perusahaan akan memberikan saya kedudukan/posisi yang lebih tinggi apabila saya rajin bekerja					
7.	Saya selalu berusaha agar kedudukan/posisi saya saat ini tidak menurun					
8.	Saya berkeinginan untuk mendapatkan kedudukan/posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan					
9.	Tinggi atau rendahnya kedudukan/posisi seseorang tergantung seberapa tinggi prestasi kerja					
10.	Bagi saya prestasi kerja sangat penting guna menunjang kedudukan/posisi saya di dalam perusahaan					
11.	Saya berupaya memberikan kontribusi yang maksimal dalam kemajuan perusahaan					
12.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya					
13.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
14.	Saya patuh dan taat terhadap perintah dan arahan dari perusahaan demi kepentingannya					
15.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saya					
16.	Saya mendukung visi dan misi perusahaan					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dari atasan dengan baik					
2.	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dari pegawai lain					
4.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya merasa hasil dari pekerjaan saya lebih baik dari pegawai lain					
6.	Saya menguasai dan memahami tugas yang diberikan oleh atasan					
7.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
11.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
12.	Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif					
13.	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan peruntukannya					
14.	Saya selalu aktif dan ikut serta dalam membantu rekan kerja yang dirasa memerlukan bantuan istirahat					
15.	Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu					
16.	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas					

Tabulasi Jawaban Variabel Status Kepegawaian (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
10	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
20	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
21	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
22	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
27	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5
34	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
63	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5

48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
53	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
61	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
64	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
66	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
67	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
69	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
70	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
71	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
72	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
73	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
74	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
75	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
76	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	



Notes

Output Created	04-SEP-2021 22:42:40	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	76
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	16

Notes

Output Created	04-SEP-2021 22:39:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	76
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	16

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Kepegawaian ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.472	3.250

a. Predictors: (Constant), Status Kepegawaian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.370	1	717.370	67.934	.000 ^b
	Residual	781.420	74	10.560		
	Total	1498.789	75			

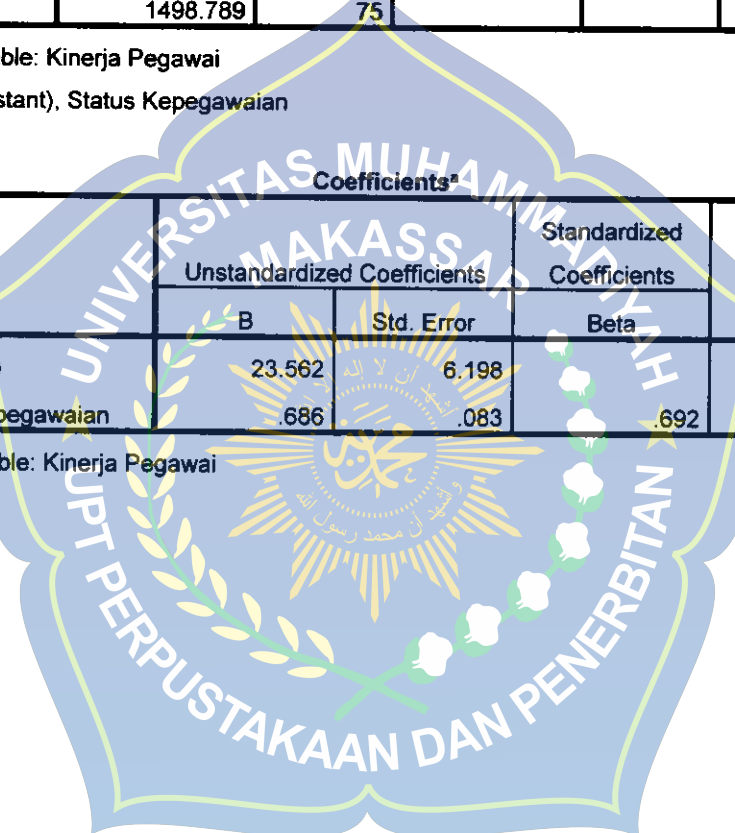
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Status Kepegawaian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.562	6.198		3.802	.000
	Status Kepegawaian	.686	.083	.692	8.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



UIW SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT

nomor : 2680/STH.01.04/C16000000/2021
jumlah : 2 Lembar
tanggal : Segera
jenis : Izin Penelitian

18 Agustus 2021

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis
Universitas MUhammadiah
Makassar

Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut pada tanggal 18 Agustus 2021 - 24 Agustus 2021 di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat, dengan data mahasiswa sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Program Studi	Judul Penelitian
1	Syahrul	105721115617	Manajemen	Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Sulselrabar

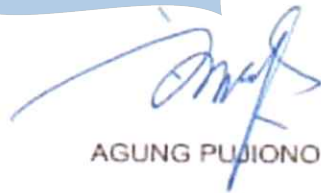
Adapun yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan Penelitian dilaksanakan dengan metode daring serta pembagian kuisioner via google form
2. Selama Kegiatan Penelitian tetap memperhatikan protokol kesehatan Covid-19

Selama kegiatan penelitian mahasiswa harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

SENIOR MANAGER KEUANGAN,
KOMUNIKASI DAN UMUM,



AGUNG PUJIONO



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1516/05/C.4-II/VII/42/2021

Makassar, 2 Agustus 2021 M

Jenis : -
Materi : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Syahrul**
Stambuk : 105721115617
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Penelitian : *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih


Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si
NBM 651507

Tembusan

1. Rektor Universitas Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Tiba
4. Arsip

BIOGRAFI PENULIS



Syahrul, panggilan Syahrul lahir di Makassar pada tanggal 11 Desember 1999 dari pasangan suami istri Bapak DG. Gappa dan Ibu DG. Lina. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Tamangapa Raya V Kelurahan Tamangapa Kecamatan Manggala Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Parinring lulus tahun 2011, SMPN 17 Makassar lulus tahun 2014, SMAN 10 Makassar lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

