

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA  
INDIVIDU (SMKI), KOMPETENSI, DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.PGN (PERSERO) TBK  
SBU II SURABAYA**

**SKRIPSI**

**MARISSA FITRIANDA YUSUF**

01211083



Disusun Oleh:

Nama : **MARISSA FITRIANDA YUSUF**

NIM : 01211083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA  
2016**

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU  
(SMKI), KOMPETENSI, DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PGN  
(PERSERO) TBK SBU II SURABAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:  
**MARISSA FITRIANDA YUSUF**

01211083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA 2016**

## SURATPERNYATAAN

Yangbertandatangandibawahini:

Nama :**MARISSA FITRIANDA YUSUF**  
NIM : 01211083  
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan :Manajemen

DenganinimenyatakanbahwaSkripsiyangsayasusun denganjudul:

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU (SMKI),  
KOMPETENSI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.PGN (PERSERO) TBK SBU II SURABAYA**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari  
Skripsi orang lain.  
ApabilakemudianharipernyataanSayatidakbenar,makaSayabersediamenerimas  
anksiakademis yangberlaku (dicabutpredikatkelulusandangelarkesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipergunakann bilamana diperlukan.

Surabaya ,06 Agustus 2016

PembuatPernyataan,

Materai Rp.6000,-

MARISSA FITRIANDA YUSUF

NIM: 01211083

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU (SMKI),  
KOMPETENSI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.PGN (PERSERO) TBK SBU II SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH:

**MARISSA FITRIANDA YUSUF**

01211083

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

(DR. ARASY ALIMUDIN, SE, MM) TANGGAL .....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

(I GEDE ARIMBAWA, SE., MM. ) TANGGAL.....

Halaman Pengesahan Skripsi

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN  
PADA HARI SABTU , TANGGAL 06 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA  
INDIVIDU (SMKI), KOMPETENSI, PROMOSI  
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.PGN (PERSERO) TBK SBU II SURABAYA

Disusun Oleh : **MARISSA FITRIANDA YUSUF**  
NIM : 01211083  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Prodi : MANAJEMEN  
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. SANTIRIANINGRUM SOEBANDHI, SE., M.Com

2. I NYOMAN SUDAPET, SE., MM.

3. Dr. ARASY ALIMUDIN, SE., MM

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MARISSA FITRIANDA YUSUF.**  
NIM : 01211083  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU (SMKI),  
KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.PGN (PERSERO) TBK SBU II SURABAYA.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya  
Pada tanggal : 06 Agustus 2016.

Yang menyatakan

Meteri Rp.6000

(**MARISSA FITRIANDA YUSUF**)  
01211083

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU (SMKI), KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PGN (PERSERO)TBK SBU II SURABAYA.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.Arasy Alimudin, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak I Gede Arimbawa,SE, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya
3. Bapak/Ibu dosen, staf, karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, serta Penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Surabaya, 06 Agustus 2016

Penulis

## ABSTRAK

### PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA INDIVIDU (SMKI), KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PGN (PERSERO)TBK SBU II SURABAYA

Oleh:

Marisa Fitrianda Yusuf.

Dosen Pembimbing:

Dr. Arasy Alimudin, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh secara simultan dan secara parsial antara sistem manajemen kinerja individu, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat eksplanatory yaitu menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 50 orang, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya. Variabel bebasnya terdiri dari Sistem Manajemen Kinerja Individu (X1), Kompetensi (X2), dan Promosi Jabatan (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik sedangkan dalam melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi secara simultan (Uji F) didapatkan F hitung adalah 9,142 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05), maka dapat dikatakan Sistem manajemen kinerja individu, Kompetensi dan Promosi Jabatan secara serentak/ bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi secara parsial (Uji t) didapatkan Variabel Sistem Manajemen Kinerja Individu (X1) mempunyai signifikansi 0,446; Variabel Kompetensi(X2) mempunyai signifikansi 0,016; Variabel Promosi Jabatan (X3) mempunyai signifikansi 0,061. Dari semua variabel bebas yang terdiri dari sistem manajemen kinerja individu, kompetensi, dan promosi jabatan diketahui variabel kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi < 0.05.

Kata kunci: *Sistem Manajemen Kinerja Individu, Kompetensi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.*



## ABSTRACT

### INFULENCE OF INDIVIDUAL PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM , COMPETENCE, AND POSITION PROMOTION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT.PGN (PERSERO) TBK SBU II SURABAYA

By:

Marissa Fitrianda Yusuf

Advisor Lecturer:

Dr. Arasy Alimudin, SE, MM

This research has a purpose to analyze the influence of simultaneously and in partial between individual performance management system, competence and position promotion of the performance of an employee of PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya.

The kind of research this is that research is eksplanatory namely define the connection between variables research and test hypotheses which was formulated before .A population of taken some 50 people , population to research this is an employee of PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya..Free variable consisting of a individual performance management system (X1) , competence (X2) , and position promotion (X3) and variable bound too was employee performance (Y) .Testing an instrument use the validity , reliability test , and the assumption classical while in an analysis data using linear regression multiple by test f and the t .

Based on the results of testing the regression coefficient simultaneously (test f) obtained f count is 9,462 with significance 0,000.Because significance (0,000) were less than (0.05), it can be said individual performance management system, competence and position promotion simultaneously / together impact on of employee performance.

Based on the results of testing the regression coefficient in partial (test t) them or variable individual performance management system (X1) a significance 0,416; variable competence (X2) a significance 0.018; variable position promotion (X3) a 0,061 significance .In all the variables free consisting of a individual performance management system, competence , and position promotion known variable competence an influential significant impact on of employee performance .This is apparent from significance  $<0.05$  .

*Keywords: Individual performance management system, competence, position promotion, performance management.*

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| SAMPUL LUAR.....                                    | i    |
| HALAMANJUDUL.....                                   | ii   |
| HALAMAN PERNYATAAN.....                             | iii  |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                            | iv   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                             | v    |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....                  | vi   |
| KATA PENGANTAR.....                                 | vii  |
| HALAMAN ABSTRAK.....                                | viii |
| HALAMAN ABSTRACT.....                               | ix   |
| DAFTAR ISI.....                                     | x    |
| DAFTAR TABEL.....                                   | xiii |
| DAFTAR GAMBAR.....                                  | xiv  |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                          |      |
| 1.1 Latar Belakang.....                             | 1    |
| 1.2 Perumusan Masalah.....                          | 7    |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                          | 7    |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                         | 8    |
| 1.5 Batasan Penelitian.....                         | 8    |
| <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>                    |      |
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                       | 10   |
| 2.2 Rerangka Teori.....                             | 11   |
| 2.2.1 Sistem manajemen kinerja individu (SMKI)..... | 11   |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 2.2.2 Kompetensi .....               | 14 |
| 2.2.3 Promosi Jabatan .....          | 19 |
| 2.2.4 Kinerja Karyawan .....         | 23 |
| 2.3 Kerangka Konsep Penelitian ..... | 26 |
| 2.4 Hipotesis .....                  | 27 |

### BAB III : METODE PENELITIAN

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Pendekatan Penelitian .....   | 28 |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....   | 29 |
| 3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data .....                     | 29 |
| 3.3.1 Jenis data.....   | 29 |
| 3.3.2 Sumber data .....   | 30 |
| 3.3.3 Teknik pengambilan data.....                                      | 30 |
| 3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....                             | 30 |
| 3.4.1 Variabel Penelitian .....   | 30 |
| 3.4.2 Definisi Operasional .....  | 32 |
| 3.4.3 Skala Penelitian .....  | 33 |
| 3.4.4 Desain Instrumen Penelitian .....                                 | 34 |
| 3.5 Uji Instrumen .....   | 34 |
| 3.5.1 Teknik Kualitas Data .....  | 36 |
| 3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda<br>dan pengujian hipotesis ..... | 37 |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....   | 40 |

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

|                                     |   |    |
|-------------------------------------|---|----|
| 4.1                                 | Diskripsi Opersional                                  | 43 |
| 4.1.1                               | Sejarah Singkat Perusahaan                            | 43 |
| 4.1.2                               | Logo,Visi,Misi dan Struktur Organisasi                | 47 |
| 4.2                                 | Diskripsi Hasil Penelitian                            | 49 |
| 4.2.1                               | Gambaran Umum Responden                               | 49 |
| 4.3                                 | Uji Instrumen   | 52 |
| 4.3.1                               | Uji Validitas   | 52 |
| 4.3.2                               | Uji Reliabilitas                                      | 55 |
| 4.4                                 | Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determernasi | 58 |
| 4.5                                 | Analisis Regresi Linier Berganda                      | 62 |
| 4.7                                 | Uji Asumsi Klasik.....                                | 64 |
| 4.7.1                               | Uji Multikolinieritas                                 | 64 |
| 4.7.2                               | Uji Heteroskedastisitas                               | 65 |
| 4.7.3                               | Uji Normalitas  | 67 |
| 4.8                                 | Pembahasan  | 70 |
| <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b> |   |    |
| 5.1                                 | Kesimpulan  | 72 |
| 5.2                                 | Saran   | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

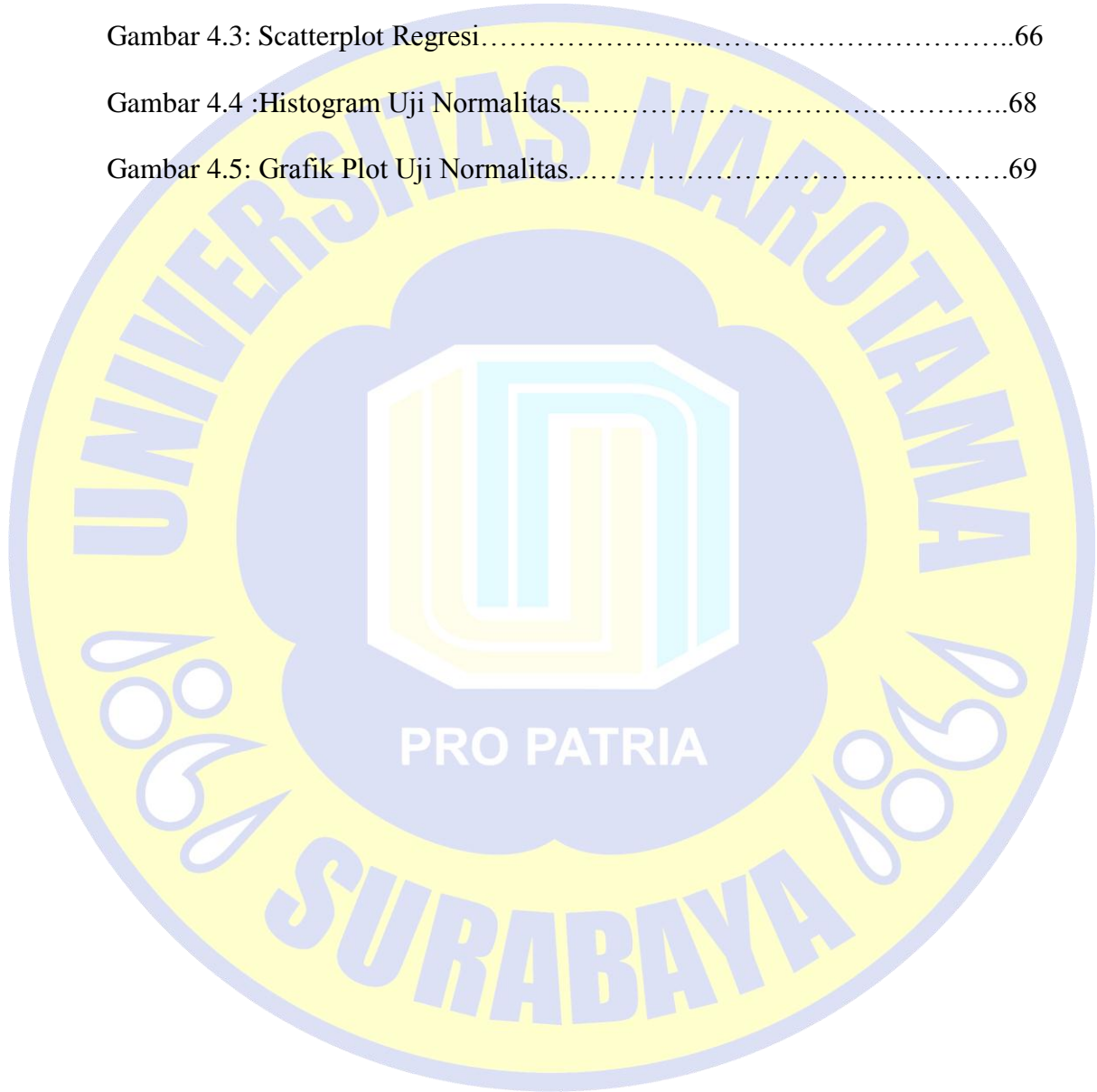
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1: Rekapitulasi jumlah karyawan promosi jabatan .....              | 5  |
| Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu.....                                       | 10 |
| Tabel 3.1: Alternatif jawaban skor skala likert.....                       | 31 |
| Tabel 3.2: Desain Instrumen Penelitian.....                                | 33 |
| Tabel 4.1: Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....                   | 50 |
| Tabel 4.2: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....             | 51 |
| Tabel 4.3: Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....             | 51 |
| Tabel 4.4: Hasil Uji Validitas.....  | 52 |
| Tabel 4.5: Hasil Uji Reliabilitas.....                                     | 55 |
| Tabel 4.6: Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 58 |
| Tabel 4.7: Uji F.....  | 59 |
| Tabel 4.8: Uji t.....  | 60 |
| Tabel 4.9: Koefisien Regresi Berganda.....                                 | 62 |
| Tabel 4.10: Hasil Uji Multikolinieritas .....                              | 65 |
| Tabel 4.11: Hasil Uji Normalitas.....                                      | 67 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian ..... | 26 |
| Gambar 4.1: Logo PT.PGN (Persero) Tbk.....       | 47 |
| Gambar 4.2: Struktur Organisasi Perusahaan.....  | 48 |
| Gambar 4.3: Scatterplot Regresi.....             | 66 |
| Gambar 4.4 :Histogram Uji Normalitas.....        | 68 |
| Gambar 4.5: Grafik Plot Uji Normalitas.....      | 69 |



## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Sistem Manajemen Kinerja Individu, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu :

1. Dari hasil pengujian dengan uji F diketahui bahwa Sistem manajemen kinerja individu (X1), Kompetensi (X2) dan Promosi Jabatan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ .
2. Dari hasil pengujian dengan uji T diketahui bahwa Sistem Manajemen Kinerja Individu (X1) secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena  $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,461 > 0,05$ , sedangkan Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y) karena  $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  dan Promosi Jabatan (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena  $T \text{ hitung} < T \text{ table}$  dengan nilai signifikansi  $0,061 > 0,05$ .
3. Dari hasil pengujian diketahui bahwa Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan (y), yaitu sebesar 0,368.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat penulis ajukan yang berkaitan dengan pengaruh variabel Sistem Manajemen Kinerja Individu, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya adalah sebagai berikut :

1. PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya sebaiknya selalu memperbaiki dan meningkatkan penerapan sistem manajemen kinerja individu, meningkatkan kompetensi dan pelaksanaan promosi jabatan yang sesuai dan tepat sasaran.
2. Di lihat dari aspek sistem manajemen kinerja individu yang ada, sebaiknya selalu di lakukan sosialisasi secara rutin mengenai penerapan sistem manajemen kinerja individu yang baik. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Aspek kompetensi dalam penelitian ini merupakan aspek yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya. Sehingga disarankan kepada pemimpin untuk memperhatikan tingkat pengetahuan terkait pekerjaan yang dilakukan agar membantu percepatan proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan hal tersebut, tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
4. Dalam promosi jabatan hendaknya menghindari penempatan karyawan yang kurang kompeten, karna hal ini berdampak pada pengingkatan



kinerja karyawan dan pelaksanaan promosi jabatan ini sebaiknya dilakukan tepat sasaran.

5. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat melengkapi kekurangan dari penelitian ini.



#### **DAFTAR PUSTAKA**

Mangkuprawira, Sjafri, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia.

*PGN Sustainability Report 2013.*

*PGN Sustainability Report 2014.*

*PGN Sustainability Report 2015.*

Singgih, Santoso, 2001, *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi Dengan Spss*, Jakarta, Elex Media Komputindo.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Tanada.

Prawirosentono, Suyudi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.

## **JURNAL**

Hernama,2007. *Pengaruh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada divisi human capital PT.Charoen Pokphan Inonesia. Proceeing PESAT Vol.2.*

Emmyah, 2009. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang. Skripsi Sekolah tinggi ilmu administrasi lembaga administarsi negara makassar.*

Nurul Hiayat, 2012. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Inonesia, Tbk Cabang Mean. Skripsi Universitas Sumatra Mean.*

Hudayah, Alina. 2009. *Analisis pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada bank btn kantor cabang syariah. Skripsi UIN Syariif hidayatullah.*

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Sistem Manajemen Kinerja Individu, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu :

4. Dari hasil pengujian dengan uji F diketahui bahwa Sistem manajemen kinerja individu (X1), Kompetensi (X2) dan Promosi Jabatan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ .
5. Dari hasil pengujian dengan uji T diketahui bahwa Sistem Manajemen Kinerja Individu (X1) secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena  $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,461 > 0,05$ , sedangkan Kompetensi (X2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y) karena T hitung  $>$  T tabel dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  dan Promosi Jabatan (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena T hitung  $<$  T table dengan nilai signifikansi  $0,061 > 0,05$ .

6. Dari hasil pengujian diketahui bahwa Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan (y), yaitu sebesar 0,368.

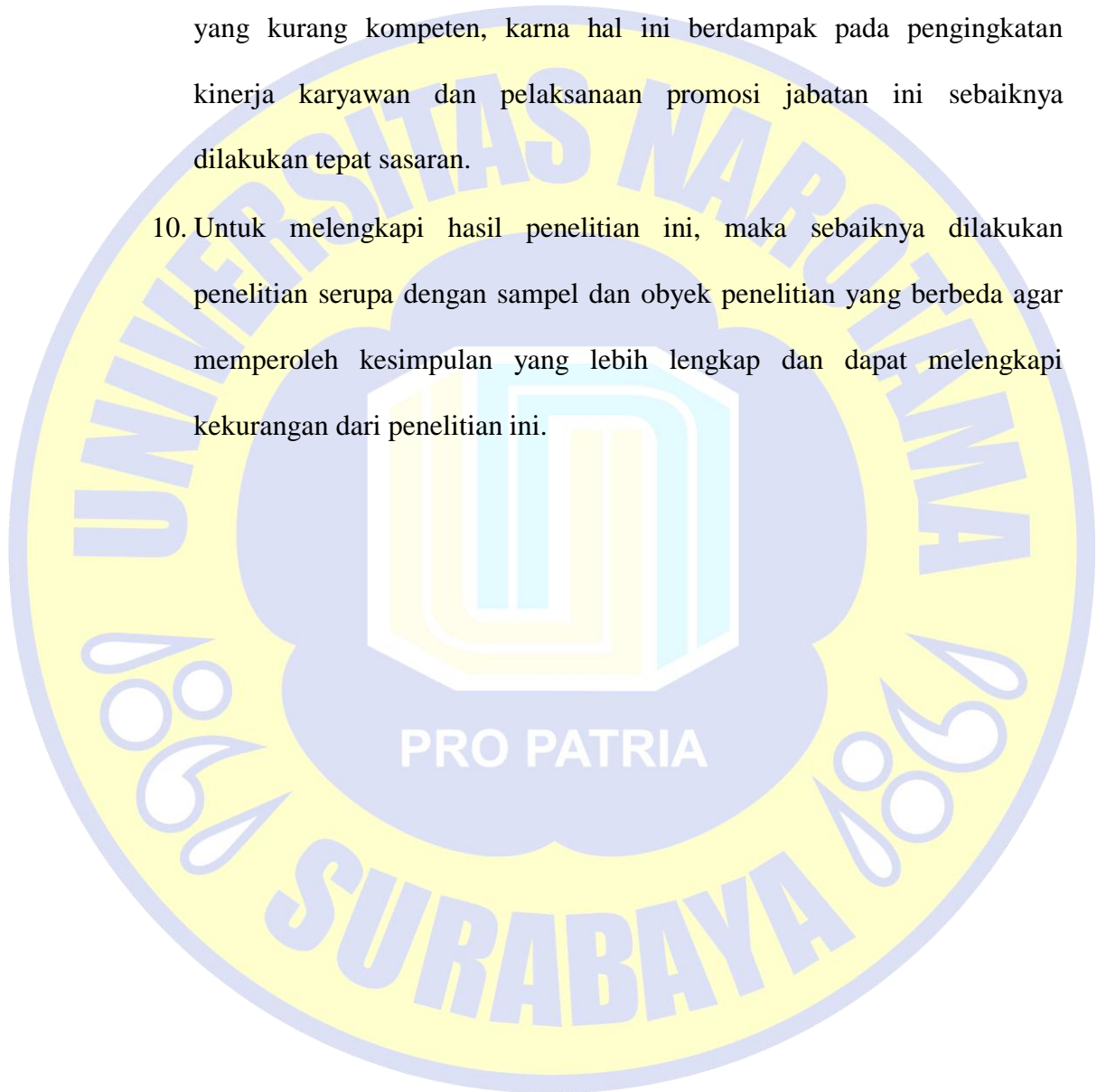
## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat penulis ajukan yang berkaitan dengan pengaruh variabel Sistem Manajemen Kinerja Individu, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya adalah sebagai berikut :

6. PT. PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya sebaiknya selalu memperbaiki dan meningkatkan penerapan sistem manajemen kinerja individu, meningkatkan kompetensi dan pelaksanaan promosi jabatan yang sesuai dan tepat sasaran.
7. Di lihat dari aspek sistem manajemen kinerja individu yang ada, sebaiknya selalu di lakukan sosialisasi secara rutin mengenai penerapan sistem manajemen kinerja individu yang baik. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Aspek kompetensi dalam penelitian ini merupakan aspek yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PGN (Persero) Tbk SBU II Surabaya. Sehingga disarankan kepada pemimpin untuk memperhatikan

tingkat pengetahuan terkait pekerjaan yang dilakukan agar membantu percepatan proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan hal tersebut, tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

9. Dalam promosi jabatan hendaknya menghindari penempatan karyawan yang kurang kompeten, karna hal ini berdampak pada pengingkatan kinerja karyawan dan pelaksanaan promosi jabatan ini sebaiknya dilakukan tepat sasaran.
10. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat melengkapi kekurangan dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

Mangkuprawira, Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia.

*PGN Sustainability Report 2013*.

*PGN Sustainability Report 2014*.

*PGN Sustainability Report 2015*.

Singgih, Santoso, 2001, *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi Dengan Spss*, Jakarta, Elex Media Komputindo.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Tanada.

Prawirosentono, Suyudi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.

## **JURNAL**

Hernama,2007. *Pengaruh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada ivisi human capital PT.Charoen Pokphan Inonesia. Proceeing PESAT Vol.2.*

Emmyah, 2009. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang. Skripisi Sekolah tinggi ilmu administrasi lembaga administarsi negara makassar.*

Nurul Hiayat, 2012. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Inonesia, Tbk Cabang Mean. Skripsi Universitas Sumatra Mean.*

Hudayah, Alina. 2009. *Analisis pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada bank btn kantor cabang syariah. Skripsi UIN Syariif hidayatullah.*

