

# PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG

Wiwin Agustian, Trian Alfian

Universitas Bina Darma

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang

wiwinagustian@binadarma.ac.id, [trianalfian85@gmail.com](mailto:trianalfian85@gmail.com)

**Abstract.**The purpose of this study was to determine the effect of variable promotions and variable selection of employees to the performance on PT.PGASCOM. In this study, the method used is quantitative descriptive method, using regression analysis techniques, this method is used to determine how much influence the promotion of variables and variable selection of employees on employee performance. Sample in this research is employees PT.PGASCOM using saturated sample as many as 35 employees. Based on the results of the analysis and based on the data that has been processed the obtained results explain that the variable promotions and employee selection terhadap significant influence on employee performance PT.PGASCOM. However, when seen in the value of partial regression equation the promotion variable has a value greater than the variable seleksi positions, it menjelaskan also that the variable promotion more influence on employee performance.

**Keywords:** Promotion Position, Selection, Performance

**Abstrak.**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel promosi jabatan dan variabel seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja pada PT.PGASCOM. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel promosi jabatan dan variabel seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PGASCOM dengan menggunakan sample jenuh yaitu sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis dan berdasarkan data-data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa variabel promosi jabatan dan seleksi penerimaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PGASCOM. Namun jika dilihat nilai pada persamaan regresi secara parsial maka variabel promosi jabatan mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel seleksi jabatan, hal ini menjelaskan juga bahwa variabel promosi jabatan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Abstrak.**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel promosi jabatan dan variabel seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja pada PT.PGASCOM. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel promosi jabatan dan variabel seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PGASCOM dengan menggunakan sample jenuh yaitu sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis dan berdasarkan data-data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa variabel promosi jabatan dan seleksi penerimaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PGASCOM. Namun jika dilihat nilai pada persamaan regresi secara parsial maka variabel promosi jabatan mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel seleksi jabatan, hal ini menjelaskan juga bahwa variabel promosi jabatan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Promosi Jabatan, Seleksi, Kinerja

---

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dimana persaingan semakin kompetitif, maka pengolahan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2002), bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Berdasarkan dari pengertian tersebut, menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dibandingkan dengan sumber-sumber daya lainnya sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global. PT PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak di bidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan *backbone provider*, PT. PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optik bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PT. PGASCOM mengelola jaringan serat optik milik PGN yang membentang sepanjang 1.300 km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gresik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya yang merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PT. PGASCOM sendiri).

Seperti perusahaan pada umum selalu mempunyai permasalahan yang berkaitan dengan SDM, begitu juga dengan PT.

PGASCOM mempunyai permasalahan dalam proses promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan pemberian jabatan yang akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Pada perusahaan ini ikatan informal yang kuat diciptakan antara karyawan satu dengan yang lainnya sehingga dapat membuat minat, ide, nilai, kepercayaan dan sikap satu sama lainnya menjadi sama. Sebagai akibat adanya ikatan informal seperti itu antara pengambil keputusan dengan kandidat promosional dapat menjadi faktor signifikan dalam memutuskan siapa yang akan mendapatkan promosi jabatan dan yang belum akan mendapatkan promosi jabatan. Terutama pada level organisasional puncak, eksekutif lebih menyukai bekerja dengan orang-orang yang mempunyai perasaan dan persepsi merupakan cermin dari mereka sendiri. Artinya hal ini menunjukkan adanya ketidakadilan dari pimpinan dalam melakukan proses promosi jabatan. Pimpinan lebih memprioritaskan karyawan yang dikenalnya untuk dipromosikan dibandingkan dengan penilaian jabatan.

PT. PGASCOM belum menerapkan standar seleksi penerimaan karyawan secara objektif sehingga dalam melakukan proses seleksi penerimaan calon karyawan lebih kepada hubungan kekerabatan. Seperti yang di kemukakan oleh Handoko (2012) standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Berdasarkan dari pengamatan awal dengan

adanya sistem promosi yang belum berdasarkan prestasi dan sistem seleksi penerimaan karyawan yang belum optimal dalam menerima karyawan. Hal ini akan berakibat kepada pelaksanaan tugas yang akan di emban oleh karyawan tersebut, yang akhirnya akan berakibat pada kinerja dari karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini apakah promosi dan seleksi penerimaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOM Palembang.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah PT. PGASCOM Palembang yang bergerak di bidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi yang beralamatkan di Jalan Darmapala Nomor 20 Palembang.

### **2.2. Populasi dan Sample.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.GASCOM yang berjumlah 35 orang, karena jumlah karyawan relatif sedikit maka pada penelitian ini dalam megambil sample menggunakan teknik sample jenuh, yaitu seluruh karyawan pada PT.GASCOM dijadikan sebagai sample.

### **2.3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi data yang lengkap penulis menggunakan beberapa teknik yang diperlukan di antaranya:

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pihak PT. PGASCOM Palembang, dalam rangka memperoleh data yang diinginkan.

#### **b. Observasi**

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang akan diteliti dalam penelitian ini objeknya adalah PT. PGASCOM Palembang dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang dilakukan yang diteliti.

#### **c. Kuesioner**

Metode pengumpulan data ini dengan mengajukan pertanyaan dalam bentuk kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT. PGASCOM Palembang. Kuesioner ini digunakan sebagai alat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

### **2.4. Metode Analisis**

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut:

#### **1. Pengujian Hipotesis**

Sugiyono (2014) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = (Kinerja)

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Promosi Jabatan

$X_2$  = Seleksi penerimaan karyawan

## 3. Analisis Koefisien Korelasi

Mundrajad (2011) menyatakan bahwa analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). Besarnya koefisien korelasi antara -1 sampai dengan 1.

## 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Mundrajad (2011), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

## 5. Uji T

Mundrajad (2011) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1$ , Promosi Jabatan dan  $X_2$ , Seleksi penerimaan karyawan) secara individu terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja.

## 6. Uji F

Menurut Mundrajad (2011), uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

### 2.5. Kajian Literatur dan Hipotesis

#### 2.5.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Mangkuprawira (2002), promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Menurut Handoko (2012), promosi jabatan adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Berdasarkan pengertian promosi menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan

karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya, baik hak maupun kewajiban. Promosi yang diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak.

### **2.5.2. Pengertian Seleksi**

Menurut Kusdyah (2008) dalam sebuah proses seleksi, memilih karyawan secara tepat merupakan hal yang penting. Pertama, tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. Karyawan yang profesional akan bekerja sebaik mungkin bagi organisasi. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi.

Proses seleksi karyawan sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul.

### **2.5.3. Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2014), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun,

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

### **2.5.4. Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan dan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
2. Diduga seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
3. Diduga promosi jabatan dan seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

PGASCOM berdiri sejak tahun 2008. PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak di bidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan *backbone provider*, PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optik bagi industri telekomunikasi di

Indonesia. PGASCOM mengelola jaringan serat optik milik PGN yang membentang sepanjang 1.300 km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gresik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PGASCOM sendiri).

### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,536	1,620	0,115	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,396	8,375	0,003	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,035	7,145	0,009	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,536 + 0,396 X_1 + 0,035 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,536 artinya jika promosi jabatan (X<sub>1</sub>) dan seleksi penerimaan karyawan (X<sub>2</sub>) adalah 0, kinerja (Y) nilainya adalah 4,536.
- Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,396 artinya jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1% maka

kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396.

- Koefisien regresi variabel seleksi penerimaan karyawan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,035 maka artinya jika seleksi penerimaan karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035.

### 3.2. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 3.2.**  
**Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square
1	0,793	0,345

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,793 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

### 3.3. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 3.3**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	0,793	0,345

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,345 dari nilai R<sup>2</sup>, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat adalah sebesar 34,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4. Analisis Uji T

**Tabel 3.4**  
**Hasil Analisis Uji T**

Model	T	Sig.	Keterangan
1	8,375	0,003	Signifikan
2	7,145	0,009	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa variabel promosi jabatan  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $8,375 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel di atas didapatkan variabel seleksi penerimaan karyawan  $0,009 < 0,05$ , maka pengaruh seleksi penerimaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $7,145 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan.

### 3.5. Analisis Uji F

**Tabel 3.5**  
**Hasil analisis Uji F**

Model	F	Sig.	Keterangan
1	9,023	0,002	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan alpha (0,05) yaitu signifikan  $< 0,05$ . Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $9,023 > F_{tabel}$  sebesar 2,7942. Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.6. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi berganda dengan nilai konstantan  $a=4,536$ , nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,396 sedangkan nilai koefisien regresi variabel seleksi penerimaan karyawan ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,035. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,536 + 0,396X_1 + 0,035X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengolahan data diperoleh nilai konstanta sebesar 4,536. Hal ini menjelaskan bahwa jika tidak ada promosi jabatan ( $X_1$ ) dan seleksi penerimaan karyawan

( $X_2$ ) maka kinerja karyawan yaitu sebesar 4,536, nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah cukup baik. Jika ada ada promosi, dimana nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,396 berarti jika promosi jabatan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396. Begitu juga jika adanya seleksi penerimaan dalam penerimaan karyawan dengan nilai koefisien regresi variabel seleksi penerimaan karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,035 atau dengan kata lain seleksi penerimaan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035.

Pada korelasi setiap butir pertanyaan tentang promosi jabatan lebih besar dari  $r$  tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel promosi jabatan pada penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji SPSS, diketahui bahwa variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) mendapatkan  $t_{hitung}$  8,375 dengan nilai sig. 0,003, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig.  $0,003 < 0,05$ , Maka berdasarkan analisis, promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh bahwa dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang mendapatkan promosi akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dan diharapkan melakukan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, Pada dasarnya

promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan.

Setelah dilakukan penilaian mengenai persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan. Salah satu tujuan yang dilakukan melalui seleksi penerimaan karyawan adalah untuk menyeleksi calon karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dimana variabel seleksi penerimaan karyawan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 7,145$  dengan probabilitas sebesar  $0,009 < 0,05$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  dimana  $t_{tabel} = 1,688$  maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) dan variabel seleksi penerimaan karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), karena dengan perbandingan nilai sig.  $0,002 < 0,05$  nilai sig. tersebut lebih kecil dari standar eror yang telah ditentukan, maka dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel seleksi penerimaan karyawan juga berpengaruh secara nyata terhadap kinerja, karena dengan adanya seleksi penerimaan karyawan yang baik dalam penerimaan karyawan akan berpengaruh kepada kinerja bagi karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Kusdyah (2008) dalam sebuah proses seleksi penerimaan karyawan, memilih karyawan secara tepat



merupakan hal yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan dan karyawan yang profesional akan bekerja sebaik mungkin bagi organisasi. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,345 hal ini menjelaskan bahwa masih banyak variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain dari variabel promosi dan seleksi penerimaan karyawan. Selanjutnya dari hasil pengujian, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan dibandingkan dengan seleksi penerimaan karyawan, hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel seleksi penerimaan karyawan.

#### 4. SIMPULAN

Dari pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa variabel promosi jabatan  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $8,375 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM PALEMBANG.
2. Hasil penelitian berikutnya, yaitu variabel seleksi penerimaan karyawan  $0,009 < 0,05$ , maka pengaruh seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $7,145 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

3. Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $9,023 > F_{tabel}$  sebesar  $2,7942$ . Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh promosi jabatan dan seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan beranggapan bahwa bekerja secara individu akan lebih maksimal dibandingkan bekerja secara tim. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang demikian perusahaan harus meyakinkan dan mencoba mengubah cara pandang karyawannya bahwa kerja sama tim adalah cara yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kerja sama tim juga mampu memupuk rasa solidaritas yang tinggi bagi setiap karyawan.
2. Karyawan beranggapan bahwa tingkat pendidikan bukanlah hal yang paling utama seseorang diterima atau tidaknya di suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga sebaiknya melihat dari faktor lainnya yaitu seperti dari pengalaman kerja calon

karyawan dan kemampuan calon karyawan dalam menganalisa suatu pekerjaan.

3. Karyawan beranggapan bahwa tujuan perusahaan bukanlah tujuan utama dari karyawan. Sebaiknya perusahaan tidak terlalu menekankan karyawan untuk mencapai target perusahaan karena itu akan berdampak pada tekanan mental terhadap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Suntikan-suntikan motivasi dari perusahaanlah yang akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset. Yogyakarta
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mudrajad, Kuncoro. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Alfabeta. Bandung.
- Handoko. 2012. *Manajemen*. Edisi ke-2. BPF. Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Edisi ke-6 Buku 1 PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.