

**PENGARUH MANAJEMEN PERFORMANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DIVISI GOVERNMENT SERVICE PT. TELKOM INDONESIA**

***THE EFFECT OF PERFORMANCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN PT. TELKOM INDONESIA GOVERNMENT SERVICE  
DIVISION***

**Zikri Mussandi<sup>1</sup>, Kristina Silsilia<sup>2</sup>**

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1</sup>zikrimussandi@student.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup>kristina@telkomuniversity.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia, karena diketahui pada tahun 2018 mengalami realisasi yang tidak sesuai dengan RKAP pada tahun 2017. Bahkan pencapaian hasil kinerja kontrak salah satu segmen yaitu GAS (Government Agency Service) mencapai angka persentase 18 % dari total Pencapaian 100%. Dan pencapaian MPS (Military and Police Service) paling tinggi yaitu 30% dari total pencapaian 100%, latar belakang penelitian ini adalah untuk melihat fenomena proses Manajemen Kinerja dan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (uji T), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling yaitu Non Probability Sampling, dengan jenisnya yaitu Sampling Jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 100 responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Performance Management berada pada kategori baik yaitu sebesar 78,1% yang terdiri dari dimensi pengembangan dan perencanaan, pengelolaan dan peninjauan, sistem penghargaan, dan Kinerja Karyawan pada kategori baik yaitu sebesar 79,6% yang terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh signifikan dan positif Performance Management terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Government Service PT Telkom Indonesia. yaitu dengan koefisien determinasi 39,9%, hal ini menunjukkan bahwa Performance Management memberikan pengaruh sebesar 39,9% Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia.

**Kata Kunci:** *Performance Mangement, Kinerja Karyawan, Pencapaian Target*

**Abstract**

*This research was conducted at PT Telkom Indonesia, because it is known in 2018 that realization was not in accordance with the RKAP in 2017. Even the achievement of contract performance results in one segment namely GAS (Government Agency Service) reached a percentage of 18% of the total Achievement of 100%. And the highest achievement of MPS (Military and Police Service) is 30% of the total achievement of 100%, the background of this research is to see the phenomenon of the Performance Management process and the performance of employees at PT Telkom Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of performance management on employee performance of PT Telkom Indonesia. In this study using quantitative methods with analytical techniques used are descriptive analysis, simple linear regression analysis, partial hypothesis testing (T test), and the coefficient of determination ( $R^2$ ) and sampling using a sampling technique method that is Non Probability Sampling, with the type namely Saturated Sampling. The number of respondents in this study was 100 respondents. The results of this study indicate that Performance Management is in the good category that is equal to 78.1% consisting of the dimensions of development and planning, management and review, reward systems, and Employee Performance in the good category that is equal to 79.6% consisting of the quality dimension, quantity, timeliness, effectiveness and independence. Based on the results of hypothesis testing there is a significant and positive effect of Performance Management on Employee Performance in the PT Telkom Indonesia Government Service Division. namely the coefficient of determination of 39.9%, this shows that Performance Management gives an effect of 39.9% on the Performance of Employees of PT Telkom Indonesia.*

**Keyword:** *Performance Mangement, Employee Performance, Target Achievement*

## 1. Pendahuluan

Digital Government Service (DGS) Telkom memiliki keragaman tenaga kerja yang dikelompokkan menjadi karyawan organik dan karyawan non organik. Dimana karyawan organik adalah pegawai tetap dan non organik adalah pegawai kontrak. Jumlah karyawan organik (pegawai tetap) berdasarkan data yang dikeluarkan oleh HCBP II adalah 100 orang. Rekrutmen karyawan organik DGS mengikuti ketentuan Human Capital Management Telkom yang tertera pada Peraturan Perusahaan Nomor PR.204.03/r.02/HK200/COP-J2000000/2015 tentang Sistem Rekrut dengan syarat tingkat Pendidikan untuk karyawan organik yaitu minimal Strata-1 (S1) atau Diploma IV (D IV). Karyawan organik terbagi menjadi dua berdasarkan jenis rekrutmen yang ditempuh yaitu Fresh Graduate dan Pro Hire..

Untuk karyawan non organik orang dengan profil beragam sesuai dengan kebutuhan posisi yang terbagi kedalam 10 unit dan bidang. Proses rekrutmen karyawan non organik diserahkan sepenuhnya kepada user yaitu kepala divisi yang akan menggunakan calon karyawan tersebut dan HRD yang mengeksekusi proses rekrutmennya dengan metode in-depth interview ataupun metode lainnya dengan penilaian objektif dan transparan. Adapun syarat minimal latar belakang pendidikan untuk karyawan non Organik yaitu Diploma III (D III).

Karyawan non Organik terbagi berdasarkan posisi atau bidang pekerjaannya. Untuk segmen MPS, CGS, GAS dan LGS, karyawan non organik dapat terbagi menjadi Presales – Sales – After Sales. Untuk posisi Presales, terdapat posisi AM Eksternal (AMEx), dimana AM Eksternal adalah Account Manager yang direkrut tidak mengikuti ketentuan Human Capital Management Telkom yang tertera pada Peraturan Perusahaan Nomor PR.204.03/r.02/HK200/COP-J2000000/2015 atau sama dengan pegawai kontrak dan untuk membantu memenangkan project di suatu konsumen Pemerintah (Government Customer). Untuk posisi Sales terdapat posisi Administration Support untuk membantu pekerjaan seorang AM ataupun AMEx dalam proses input order sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Untuk posisi After Sales, terdapat posisi Engineer On-Site ataupun Contact Center untuk penanganan gangguan di Government Customer.

Menurut Almohtaseb, (2017) Performance Management secara bertahap dianggap sebagai integrasi kegiatan HRM dan tujuan bisnis organisasi, di mana aktivitas dan manajemen SDM bekerja bersama untuk memberikan dampak perilaku kolektif dan individu dan untuk mendukung strategi organisasi. Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis Divisi Government Service yang berkesinambungan dengan Strategic Objectives Telkom, maka ditentukan Key Performance Indicator (KPI) untuk pengukuran kinerja Divisi. Proses tersebut merupakan mekanisme cascading pembentukan KPI dari level Telkom hingga ke level divisi sampai ke entitas terkecil di dalam Divisi seperti yang di ilustrasikan KPI Design sesuai dengan yang telah dibahas pada kriteria Evaluasi Kinerja, Ukuran Kinerja, dan Sistem Kinerja. Untuk Sistem KPI sendiri berlaku untuk karyawan Organik dan non-Organik. Dan untuk pengekseskuan dari Divisi Government Service, Key Performance Indicator (KPI) yang harus diselesaikan yaitu dengan responsibility dan accountabilliy yang terbagi kepada setiap unit dan bidang.

Main and Turn Around Programs yang telah ditetapkan kemudian menjadi pedoman untuk penurunan program setiap unit dan bidang selanjutnya akan diturunkan menjadi KPI masing – masing unit dan bidang. Main Program terbagi menjadi 3 yaitu Single Denominasi AM yang berarti Produktivitas AM, Smart City Nusantara dan Telkom Shopping Online, Customer Experience. Dan Turn Around Program 2018 yaitu Penguatan beberapa program Tata Kelola LGS yang mengukur Quality of Sales and Collection, Ebitda Awareness yang mengukur EBITDA Margin Project, Penguatan Project Management dan Improvent Kompetensi AM yang mengukur Jumlah AM Terverifikasi, serta Securing Audit yang memastikan Zero Significant Deficiency.

Di tahun 2019, dengan melihat fakta bahwa bisnis ICT semakin berat dan menantang, serta mengadaptasi filosofi tantangan terberat dalam olahraga Cycling (sepeda) yang merupakan olahraga favorit di lingkungan CFU Enterprise adalah “Tanjakan” atau “Elevasi”, maka dengan semangat pemenuhan target dengan tetap meng-adopt value fun dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, di tahun 2019 EVP DGS merumuskan Program ELEVASI ASSIIK untuk menjadi Program Kerja para Personel DGS di tahun 2019 sekaligus sebagai bentuk improvement dan learning dari program tahun 2018

GAMBAR 1  
 Hasil Achievement Divisi Government Service PT. Telkom Indonesia  
 Sumber: PT Telkom Indonesia Jakarta

	Project	Valuasi	%	Project	Valuasi	%	Segmen	Total	Sisa Anggaran
TOTAL	100984	9.115 M	100%	10987	9.058.6 M	100.0 %	CGS	911,8M 109 Project	95.27%
PROGRESS	10000	6.994.4 M	76.7 %	9960	6.849.9 M	75.6 %	GAS	353,6 M 61 Project	94.62%
SUBMISSION	201	182.3 M	2.0 %	133	184.7 M	2.0 %	LGS	602,7M 1.653 Project	90.20 %
TIDAK IKUT	31	73.9 M	0.8 %	33	106.5 M	1.2 %	MPS	648,7 M 56 Project	95.27 %
LOSE	25	23.5 M	0.3 %	28	23.5 M	0.3 %			
WIN	726	1.674.1 M	18.4 %	773	1.776.5M	19.6 %			

Dari

keempat Segmen tersebut segmen GAS dalam 3 tahun belakang ini selalu menjadi angka yang terendah, yaitu terkait dengan Kualitas dan Kuantitas, untuk segmen MPS karena mereka menjaga Waktu Efektivitas dan Ketetapan maka menjadi yang paling tinggi diantara keempat segmen tersebut. Dan CGS yang handle seluruh kementerian maka indikator kemandirian yang terkait dengan CGS. Dan Segmen LGS (*Local Government Service*) yang handle seluruh pemda di seluruh Indonesia adalah Waktu Efektivitas dan Ketepatan yang paling terkait dengan indikator kinerja karyawan.

Untuk memperkuat permasalahan Dari fenomena atau symptoms yang tampak di Telkom tersebut maka ada beberapa poin utama mengenai Performance Managemen dan Kinerja Karyawan dari hasil wawancara dengan Manager Account Team PT Telkom Indonesia Menara Multimedia, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang perlu dicermati:

- 1) Melakukan solution requirement management yang mencakup kegiatan pre-sales sampai dengan joint planning session (JPS) dengan pelanggan
- 2) Melakukan solution design management mencakup technical design dan business analysis.
- 3) Melakukan solution development management mencakup solution deployment, POC, dan solution review
- 4) Melakukan solution administration management yang mencakup solution proposal, dokumen solution design & development, dan solution data & reporting
- 5) Mengelola partnership management.

Oleh karena itu menjadi menarik untuk dilakukan penelitian tentang beberapa hal sebagai berikut: Nilai Performansi Manajemen (*Management Performance*) sangat tinggi, yang pada tahun 2019, DGS mencatatkan performansi kinerja setelah dilakukan melalui RAOP, SIDKAB, maupun RAPIM DGS. Divisi yang baru lahir ini berhasil mencatatkan dengan pencapaian 100.5%, seharusnya berdampak langsung pada kinerja karyawan (*Employee Performance*) yang juga tinggi, namun kenyataannya di Telkom justru produktivitas karyawan masih cukup rendah karena berada dibawah rata – rata industri. Ada kontradiksi dengan teori dimana seharusnya karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan melakukan *extra effort* untuk berkontribusi maksimal yaitu melakukan dan memberikan kinerja terbaik bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan penelitian untuk menemukan *opportunity for improvement* terhadap manajemen performansi agar lebih efektif dan mampu mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi dan lebih jauh menumbuhkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Performansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Government Service Telkom Indonesia”**.

## 2. Dasar Teori dan Kerangka Berpikir

### 2.1 Performance Management

Menurut Almohtaseb, (2017) Performance Management secara bertahap dianggap sebagai integrasi kegiatan HRM dan tujuan bisnis organisasi, di mana aktivitas dan manajemen SDM bekerja bersama untuk memberikan dampak perilaku kolektif dan individu dan untuk mendukung strategi organisasi.

#### 2.1.1 Dimensi Performance Management

Adapun dimensi dalam *Performance Management* menurut Almohtaseb (2017) sebagai berikut

a. Pengembangan dan Perencanaan

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (DJIM), Sistem penilaian kompetensi (K) karyawan berjalan dengan baik dan Pelatihan yang diikuti membantu untuk menyelesaikan tugas dan mengembangkan kapabilitas

b. Pengelolaan dan Peninjauan

Penilaian kinerja secara menyeluruh meliputi kinerja proses dan hasil serta Proses penilaian performansi individu (SKI) secara adil dan transparan

c. Sistem Penghargaan

Implementasi system manajemen performansi dilakukan dengan feedback.

### 2.2 Kinerja Karyawan

kinerja karyawan sendiri menurut Priansa (2016 : 196) maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

#### 2.2.1 Dimensi Kinerja

Menurut Hertanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (*On Time*)

Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas (*Effectiveness*)

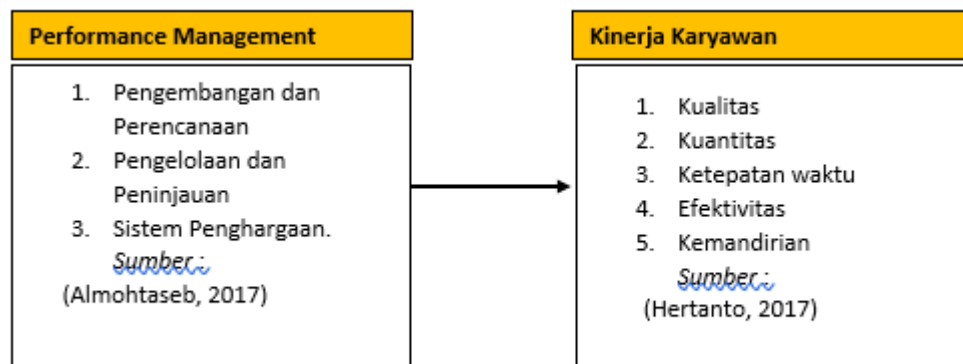
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian (*Independent*)

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut



Gambar 2 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: : (Almohtaseb, 2017) dan (Hertanto, 2017)

### Metode Penelitian

#### 4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan, yaitu metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif. dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (uji T), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling yaitu *Non Probability Sampling*, dengan jenisnya yaitu Sampling Jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 100 responden. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang diperoleh melalui media lain melalui sumber dari literatur, referensi buku, jurnal, internet, dan artikel yang dianggap relevan

#### 4 Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

*Performance Management* pada Divisi Government Service PT. Telkom Indonesia, Jakarta berada pada kategori baik yaitu sebesar 78,1% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi pengembangan dan perencanaan yakni sebesar 79,04%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Performance Management* karyawan sudah diperhatikan oleh perusahaan *Kinerja Karyawan* pada Divisi Government Service PT. Telkom Indonesia, Jakarta berada pada kategori baik yaitu sebesar 79,06% dengan dimensi yang mendapat presentase terbesar adalah dimensi Ketepatan Waktu yakni sebesar 81,06%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Kinerja Karyawan* sudah diperhatikan oleh perusahaan.



### 4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.138	1.509		5.394	.000
	Performanc e	.634	.079	.632	8.069	.000

a. Dependent Variable: kinerja

**Gambar 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$Y = 8,138 + 0,634X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa Ketika Performance Management (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia tidak dipengaruhi oleh Performance Management maka rata – rata Kinerja Karyawan bernilai 8,138. Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Performance Management (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia akan meningkat sebesar 0,634. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Performance Management memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (semakin tinggi/kuat Performance Management maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia).

### 4.3 Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.138	1.509		5.394	.000
	Performanc e	.634	.079	.632	8.069	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Gambar 3

#### Hasil Uji T

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 8.609. Karena nilai t hitung (8.609) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Performance Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia.

#### 4.3.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk melihat seberapa berpengaruh pada keseluruhan variabel, yaitu performance Management terhadap kinerja karyawan sebagaimana Gambar 5 hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.399	.393	228.80661

a. Predictors: (Constant), Performance Management

#### Model Summary<sup>b</sup>

Gambar 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Gambar 5 di atas menggambarkan besarnya pengaruh Performance Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia. Berdasarkan tabel tersebut koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,632)^2 \times 100\%$$

$$KD = 39,9\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,399 atau 39,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Performance Management memberikan pengaruh sebesar 39,9% terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 60,1% Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.11 skor total pada variabel kinerja karyawan adalah 79,6% dengan kategori baik. Variabel kinerja karyawan memiliki skor nilai tertinggi yaitu dimensi ketepatan waktu dengan skor nilai presentase 81,6% kategori baik.

Pada dimensi Ketepatan Waktu terdapat 1 indikator yang memiliki perolehan presentase tinggi, yaitu *item* Y3 “Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Faktor dari kinerja karyawan kebanyakan dipengaruhi oleh perilaku dari individu atau kelompok dari suatu perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja dari individu atau kelompok dapat berjalan baik, maka kinerja dari perusahaan juga akan dapat memperoleh hasil yang baik. Sehingga untuk memotivasi kinerja dari para individu atau kelompok, maka tugas dari perusahaan memberikan gaji, bonus, dan insentif sebagai bentuk pelecute semangat bagi para karyawan nya agar dapat bekerja dengan baik. Menurut Suprihati (2014:71), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif dan bonus dari perusahaan tersebut dan adanya faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hasil estimasi regresi linear sederhana, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat, yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,0632. Untuk selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi menjalankan Performance Management memiliki pengaruh sebesar 39,9% terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia. Sedangkan sisanya, yaitu 60,1% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti dalam kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mendukung kinerja karyawan. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja dari karyawan baik individu maupun secara kelompok.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Performance Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Performance Management pada Divisi Government Service PT Telkom Indonesia Jakarta sudah pada berada pada kategori baik dengan nilai skor presentase sebesar 78,1%
- b. Kinerja Karyawan pada Divisi Government Service PT Telkom Indonesia Jakarta sudah berada pada kategori baik dengan nilai skor presentase sebesar 79,6%.
- c. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan bantuan *software SPSS* dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Performance Management terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Government Service PT Telkom Indonesia Jakarta yaitu sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- [1] Almohtaseb, A. A. (2017). The Impact of Performance Management System on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 682.
- [2] Priansa, M. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta..
- [3] Hertanto, m. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan*.
- [4] Business Planning, D. G. (2019). *Pengukuran, Analisis dan Manajemen Pengetahuan*. Jakarta: Divisi Government Service.
- [5] Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sarijati di Sragen*. 71.