

PENEMPATAN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TELKOM (Persero) AMBON

Godprit Haris Touwely

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of the variable placement of employees in the form of conformity of knowledge, skills suitability, suitability attitudes toward employee performance of PT. Telkom Ambon. Techniques of data collection in the form of interview and questionnaire. Analysis tool used to measure the level of influence between independent variables and the dependent variable, determination test is used to determine the correlation between independent variables with the dependent variable, partial test used to verify whether or not a significant independent variables on the dependent variable individually. The results showed that employment positive and significant effect in improving performance on PT Telkom Branch Ambon. This is evidenced by the positive regression coefficient and significance test that produces a smaller value of alpha 5%.*

Keywords: *placement of employees, performance, efficiency.*

PENDAHULUAN

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan telekomunikasi sangat mempengaruhi persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam penyedia jasa telekomunikasi. Di Kota Ambon, pasar telekomunikasi diramaikan oleh beberapa merk operator seluler baik GSM maupun CDMA, yaitu PT. Indosat Tbk., PT. XL Axiata Tbk., PT. AM3 Tbk., PT. Telkom untuk Telkomsel dan Flexy. Perusahaan-perusahaan tersebut melakukan penawaran sejumlah keuntungan pada pengguna dengan tujuan untuk memperluas pasarnya, hingga terjadi perang tarif antar pesaing. Namun, ada satu perusahaan yang mampu mempertahankan eksistensinya di Indonesia, yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk., (Telkom) merupakan BUMN yang bergerak dibidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan. Di kota Ambon, salah satu kantor daerah PT. Telkom yang bertahun-tahun bekerja menyediakan jasa dan sarana layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah diseluruh Indonesia. Bertahannya PT. Telkom sampai saat ini disebabkan oleh semakin gencarnya usaha untuk menambah produk dan layanan yang dimiliki, tidak terpusat pada layanan telepon rumah saja, melainkan juga operator seluler telkomsel, flexy,

layanan internet speedy, televisi berlangganan telkom vision, dan beberapa produk lainnya. Berikut ini adalah jumlah karyawan pada PT. Telkom Ambon.

Penelitian ini peneliti lebih difokuskan terhadap bagian *access area*, *wireless broadband* dan *network area* dikarenakan ketiga bagian ini mempunyai tugas terhadap pelayanan internet kepada masyarakat. Untuk itu dengan penempatan karyawan pada ketiga bagian ini dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat karena; banyaknya pesaing yang bermunculan, adanya kemajuan teknologi pada bidang sistem informasi dan telekomunikasi juga menuntut PT. Telkom untuk selalu siap untuk bersaing dengan menyediakan layanan semaksimal mungkin. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka PT. Telkom berusaha mengelola bisnis melalui praktik terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul. Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan penempatan karyawan yang tepat dan sesuai standar PT. Telkom sehingga dapat meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan Karyawan

Menurut Gomes (2003:117), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemjudian Hasibuan (2007:71), menyatakan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Russel (1993:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang teroganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya

dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Ketrampilan

Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai didalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya.

Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada penelitian ini tidak digunakan faktor kemampuan, karena kemampuan bagian dari ketrampilan. Secara kenyataan orang yang memiliki ketrampilan pasti orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cekatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik.

Menurut Mangkunegara (2007:67), prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151), mengatakan bahwa: ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi: usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, *role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yangk dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor lingkungan meliputi: Kondisi fisik, Peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Sedangkan Mangkunegara (2002:33), mengatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Penempatan tenaga kerja berhubungan langsung dengan prestasi yang mengacu pada konsep ketepatan penempatan sumber daya manusia dengan prestasi kerja yang telah dijabarkan. Untuk memberikan gambaran terhadap hal tersebut maka pada dasarnya prestasi kerja itu sangat berhubungan dengan sikap seseorang terhadap obyek psikologi tertentu, untuk itu setiap tindakan atau kegiatan dalam proses penempatan pegawai baik secara individu maupun kelompok agar mencapai ketepatan pekerjaan dan menghasilkan kinerja maksimum bagi perusahaan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan secara efektif dan menyeluruh tanpa mengesampingkan sumber pertimbangan (ilmu) yang lain oleh perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

METODE

Samplel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004).

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Telkom Ambon yang berjumlah 99 orang dan sampel sebesar 42 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan. kriteria tersebut adalah karyawan pada posisi atau unit kerja *access area*, *wireless broadband*, dan *network area*, karena ke-3 unit tersebut berhubungan dengan pelayanan internet. Sampel sebesar 42 responden diambil atas dasar tiga posisi atau unit kerja, yaitu: *access area* berjumlah 19 responden, *wireless broadband* berjumlah 6 responden, *network area* berjumlah 17 responden.

Metode Analisis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen penempatan karyawan terhadap variabel

dependen prestasi kerja. Adapun bentuk umum persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = a + bX + e$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Penempatan Karyawan

b = Besaran koefisien variabel

e = error

Variabel penempatan tenaga kerja (X) diukur dengan indikator empirik; kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap sedangkan variabel terikat (Y) dengan indikator empirik; kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Indikator empirik pada variabel penempatan tenaga kerja, masing-masing meliputi tiga pertanyaan. Sedangkan indikator empirik pada variabel kinerja masing-masing meliputi tiga pertanyaan pula. Distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Variabel Penempatan Karyawan

Pertanyaan	Distribusi Hasil Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan 1	15	35,7	20	47,6	2	4,8	5	11,9	-	-
Pernyataan 2	15	35,7	22	52,4	2	4,8	3	7,1	-	-
Pernyataan 3	13	31,0	24	57,1	2	4,8	3	7,1	-	-
Pernyataan 4	14	33,3	26	61,9	2	4,8	-	-	-	-
Pernyataan 5	8	19,0	29	69,0	3	7,1	2	4,8	-	-
Pernyataan 6	15	35,7	25	59,5	2	4,8	-	-	-	-
Pernyataan 7	23	54,8	18	42,9	1	2,4	-	-	-	-
Pernyataan 8	12	28,6	27	64,3	2	4,8	1	2,4	-	-
Pernyataan 9	12	28,6	26	61,9	2	4,8	2	4,8	-	-

Sumber : Data Primer, 2015

Indikator Empirik Pengetahuan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variable penempatan karyawan (X) diperoleh hasil tanggapan responden tentang pertanyaan pertama sebanyak 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 47,6% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju dan 5 responden atau 11,9% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan. Tanggapan responden untuk pertanyaan kedua diperoleh hasil sebanyak 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 22

responden atau 52,4% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju serta 5 responden atau 11,9% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ilmu yang diperoleh dalam pendidikan sangat menunjang pekerjaan. Tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga diperoleh hasil sebanyak 13 responden atau 31,0% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 57,1% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan mengabstrasikan pemikiran.

Indikator Empirik Ketrampilan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variable ketrampilan karyawan (X) di atas diperoleh hasil tanggapan responden tentang pertanyaan keempat diperoleh hasil sebanyak 14 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju serta sebanyak 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan sesuai dengan ketrampilan teknis yang dimiliki karyawan. Tanggapan responden berdasarkan pertanyaan kelima diperoleh hasil 8 responden atau 19,0% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 69,0% menyatakan setuju, 3 responden atau 7,1% menyatakan cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau 2,8% menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan dalam menjalin hubungan dengan masyarakat dapat memberikan pengaruh yang positif. Tanggapan responden terhadap pertanyaan keenam diperoleh hasil 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 59,5% menyatakan setuju dan 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan harus dilihat dari jenis pekerjaan dan kualifikasi pendidikan.

Indikator Empirik Kemampuan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kemampuan (X) karyawan dapat diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan ketujuh, diperoleh hasil sebanyak 23 responden atau 54,8% menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 42,9% menyatakan setuju, 1 responden atau 2,4% menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedelapan diperoleh hasil 12 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju, 27 responden atau 64,3% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju, serta sebanyak 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan mengabstrasikan pemikiran dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden terhadap pertanyaan kesembilan diperoleh hasil 12 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju serta sebanyak 2 responden atau 4,8% tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam bergaul dan menyesuaikan diri dengan karyawan lain.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Distribusi Hasil Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan 1	12	28,6	26	61,9	2	4,8	2	4,8	-	-
Pernyataan 2	15	35,7	23	54,8	1	2,4	3	7,1	-	-
Pernyataan 3	13	31,0	24	57,1	2	4,8	3	7,1	-	-
Pernyataan 4	21	50,0	19	45,2	1	2,4	1	2,4	-	-
Pernyataan 5	18	42,9	19	45,2	5	11,9	-	-	-	-
Pernyataan 6	13	31,0	26	61,9	1	2,4	2	4,8	-	-
Pernyataan 7	10	23,8	22	52,4	4	9,5	6	14,3	-	-
Pernyataan 8	11	26,2	25	59,5	4	9,5	2	4,8	-	-
Pernyataan 9	15	35,7	25	59,5	1	2,4	1	2,4	-	-

Sumber : Data Primer, 2015

Indikator Empirik Kuantitas

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja (Y) diperoleh hasil tanggapan responden tentang pertanyaan pertama sebanyak 12 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju dan 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan tercapai secara maksimal apabila penilaian dilakukan terhadap ketepatan kerja, ketrampilan kerja, dan kerapian kerja. Tanggapan responden untuk pertanyaan kedua diperoleh hasil sebanyak 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 54,8% menyatakan setuju, 1 responden atau 2,4% menyatakan cukup setuju serta 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan didasarkan pada job description dan kecepatan kerja. Tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga diperoleh hasil sebanyak 13 responden atau 31,0% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 57,1% menyatakan setuju, 2 responden atau 4,8% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden atau 7,1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dicapai dikarenakan karyawan selalu disiplin dalam mengikuti setiap instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

Indikator Empirik Kualitas

Tanggapan responden tentang pertanyaan keempat diperoleh hasil sebanyak 21 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 45,2% menyatakan setuju serta sebanyak 1 responden atau 2,4% menyatakan cukup setuju dan 1 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dicapai karena setiap karyawan selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Tanggapan responden berdasarkan pertanyaan kelima diperoleh hasil 18 responden atau 42,9% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 45,2% menyatakan setuju dan 5 responden atau 11,9% menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja akan tercapai dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain serta dapat memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas

kewenangannya. Tanggapan responden terhadap pertanyaan keenam diperoleh hasil 13 responden atau 31,0% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju dan 1 responden atau 2,4% menyatakan cukup setuju dan 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memberikan kepuasan terhadap hasil yang dicapai.

Indikator Empirik Ketepatan Waktu

Tanggapan responden terhadap pertanyaan ketujuh diperoleh hasil sebanyak 10 responden atau 23,9% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 52,4% menyatakan setuju, 4 responden atau 9,5% menyatakan cukup setuju dan 6 responden atau 14,3% menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berkaitan erat dengan pembinaan yang diberikan oleh perusahaan. Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedelapan diperoleh hasil 11 responden atau 26,2% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 59,5% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden atau 9,5% menyatakan cukup setuju, serta sebanyak 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja menunjukkan ada tingkat kepuasan dan kerja sama yang terus ditingkatkan. Tanggapan responden terhadap pertanyaan kesembilan diperoleh hasil 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 59,5% menyatakan setuju, 1 responden atau 2,4% menyatakan cukup setuju serta sebanyak 1 responden atau 2,4% tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja menunjukkan adanya kepuasan dalam bekerja.

Uji Regresi Sederhana

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian, pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian pegawai yang disyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan dimana setiap pegawai diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Oleh karena itu untuk mengetahui pengaruh dari variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan analisis regresi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Ringkasan Analisis Regresi

Variabel Independen	Simbol Variabel	Koefisien Regresi	r dan r ²	Sig.
Penempatan Karyawan	X	0.445	0,764 dan 0,584	0,000
Konstanta (koefisien intersep) = 7,631				
Adjusted r ² = 0,574				

Sumber : data primer diolah

Informasi penting sehubungan dengan analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

1. Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel tersebut adalah $Y = 7,631 + 0,445X$. Persamaan ini menunjukkan koefisien regresi positif, artinya penempatan karyawan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Ambon.
2. Kemudian koefisien determinasi 0,584 atau 58,4% dan setelah disesuaikan dengan nilai *R adjusted square* sebesar 0,574 menunjukkan bahwa menunjukkan kemampuan variabel penempatan tenaga kerja menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 57,4% dan sisanya sebesar 42,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Hasil uji signifikansi dimana nilai sig.0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh positif penempatan karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pertama, penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja pada PT Telkom Cabang Ambon. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang positif dan uji signifikansi yang menghasilkan nilai lebih kecil dari alpha 5%.

Kedua, perusahaan perlu lebih memperhatikan variabel penempatan karyawan serta indikator-indikator yang terdapat di dalamnya agar kedepan prestasi kerja karyawan dapat diperoleh secara maksimal.

Ketiga, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel lain di luar penempatan karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung berpotensi mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Hasibuan S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*.Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L and Jackson, J. H. 2009.*Manajemen Sumber Daya Strategik*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan 4, Jakarta: Rineka Cipta
- Pesiwarissa, Eduard L. 2008. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 19, Jakarta: Bumi Aksara.