

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN DAN KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT**

Prestasi kerja karyawan merupakan melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam melakukan kegiatannya, prestasi kerja karyawan dapat mengembangkan keinginannya melalui promosi maka prestasi kerja mendukung pengembangan karir karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, perlu adanya pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja. Hal ini akan mengetahui seberapa bulan atau tahun pekerjaan yang dilakukan karyawan diluar sana.

Karyawan sebagai sumber daya manusia utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan, dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang penting, terutama dalam suatu usaha industri, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Keberadaan keduanya sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keduanya saling mendukung dan mengsucceskan tujuan perusahaan.

Seleksi penerimaan karyawan merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Pada dasarnya tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan sesuai dengan pendidikannya.

Menurut (Ibid 2017) mengatakan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling memangku suatu jabatan tertentu. kegiatan seleksi

penerimaan karyawan ini merupakan angka awal penentu kualitas karyawan yang akan dipekerjakan sesuai dengan pendidikannya.

Menurut Gomes (2011) kesesuaian penempatan kerja merupakan suatu cara yang bukan hanya mrngoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi yang tinggi bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi kesesuaian harus menempatkan diri sesuai dengan karakter pendidikan sehingga seseorang mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) prestasi kerja karyawan adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan yang berprestasi dalam bidang suatu pencapaian keberhasilan. Prestasi kerja harus memberikan motivasi-motivasi kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkat efektif dan efesien.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka objek yang peneliti teliti adalah pada PT. PLN (Pesreo) Unit Induk Wilayah NTT dengan jumlah sampel yang layak untuk penelitian ini adalah sebanyak 44 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu, data primer yang diperoleh secara langsung dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode data original lewat pembagian kuesioner pada seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT .

Berdasarkan hasil penelitian analisis lanjutan dalam analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS dengan hasil nilai konstanta sebesar 14.486. Hasil Uji T menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4.524  $> t_{tabel}$

sebesar 1.683 maka,  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima yaitu seleksi penerimaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 372  $> t_{tabel}$  1.683 maka,  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima yaitu Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

Untuk hasil Uji F dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu 279.065  $>$  2,83 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka secara simultan seleksi penerimaan karyawan, kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

Berdasarkan tabel hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,965 atau 96,5%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi seleksi penerimaan karyawan, kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 93,2% sedangkan sebesar 1,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Seleksi Penerimaan Karyawan Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**