

PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk KANTOR CABANG MANADO

THE EFFECT OF SELECTION, TRAINING AND PLACEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk MANADO BRANCH OFFICE

Oleh:

Rigska R. Muntu¹
Vicktor. P.K. Lengkong²
Raymond Ch Kawet³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[Mrigska@gmail.com¹](mailto:Mrigska@gmail.com)
[kanakaisar@yahoo.com²](mailto:kanakaisar@yahoo.com)
[raymondkawet@gmail.com³](mailto:raymondkawet@gmail.com)

Abstrak: Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah di tentukan perusahaan. Maka diperlukan seleksi yang jujur cermat dan objektif agar mendapatkan karyawan *qualified* hal ini juga akan memudahkan perusahaan dalam melakukan pembinaan dan pelatihan. Sehingga dalam penempatan kerja para karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa ada pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Teknik yang digunakan teknik regresi linear berganda. Sampel yang digunakan 53 menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: *seleksi, pelatihan, penempatan kerja, kinerja karyawan*

Abstract : *Every company is always trying to improve the performance of its employees, in the hope that the company's goals will be achieved. To achieve company goals in need employees in accordance with the requirements within the company, and also must be able to perform tasks that have been determined company. So required a careful selection of honest and objective to get employees qualified this will also facilitate the company in conducting coaching and training. So that in employment placement of employees able to produce maximum performance. The purpose of this study to determine whether there is influence of selection, training and employment placement on employee performance PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Manado Branch Office. Technique used multiple linear regression technique. The sample used 53 using the slovin formula. The results showed partial selection and training significant effect on performance while employee placement partially no significant effect on employee performance. Simultaneously selection, training and work placements have a significant effect on employee performance. For PT. Bank Negara Indoensia Manado Branch Office to pay more attention to the variables in this study that significantly influence the performance*

Keywords: *selection, training, job placement, employee performance.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah di tentukan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan karyawannya membawa kemajuan bagi perusahaannya untuk mampu bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Bank BNI merupakan badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang perbankan dalam fungsinya untuk menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk kredit, faktor utama dari bisnis ini adalah pelayanan. Dalam memberikan jasa pelayanan, kegiatan operasional suatu bank juga harus memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di bank tersebut dimana karyawan diharapkan untuk selalu teliti dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, selain itu karyawan bank harus melaksanakan tugasnya secara cepat dan tepat. Sehingga jika karyawan sudah melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien akan menghasilkan karyawan yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh:

1. Seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bank BNI kantor cabang Manado
2. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bank BNI kantor cabang Manado.
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bank BNI kantor cabang Manado.
4. Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bank BNI kantor cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Seleksi**

Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Danang Sunyoto 2012:108). Hal ini sejalan dengan pendapat (Mondy dan Noe dalam Marwansyah 2010:128), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, individu - individu yang paling cocok bagi posisi atau organisasi tertentu.

Pelatihan

Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko 2001: 104). Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedang menurut Dessler (2004:216) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Penempatan Kerja

Penempatan SDM / penempatan karyawan adalah “tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan 2005:63). Menurut sunyoto (2012:122), penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Kinerja

Pengertian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo,2010:7). Menurut Veithzal Rivai (2008:42) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

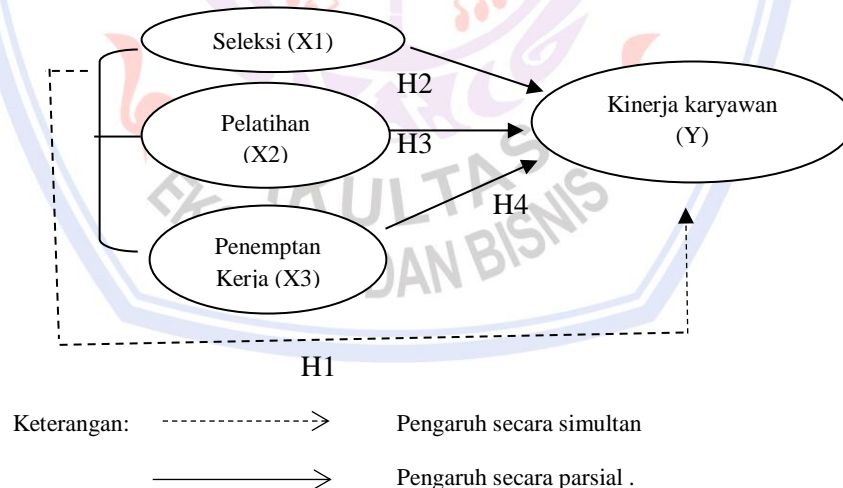
Penelitian Terdahulu

Amelia Taroreh (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia, analisa pekerjaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Papua. Hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan secara parsial Perencanaan SDM dan Analisis Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua.

Yulismi (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Leonardo Willian Goni (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULUTGO Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank SULUTGO cabang manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUTGO Cabang Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : *Kajian Terori (2015)*

Hipotesis

- H1 : Seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
H2 : Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H3 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H4 : Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif adalah mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih dalam meneliti hubungan antara Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, Cabang Manado.

Tempat dan waktu

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Waktu penelitian november 2017

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:80). Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan tetap dari PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado 112 orang.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap iunsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2015: 141).

Teknik Pengumpulan data

Sumber pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diambil dari internet.
2. Data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini karyawan PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado melalui kuesioner,

Metode Analisis**Uji Kualitas Data****Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2012:455).

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas ditunjukkan untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisisioner tersebut. Sugiyono (2015:178) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2012:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi yang normal atau mendekati normal

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2012:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan model varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterosjedastisitas.

Uji Analisis Data**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. Rumus analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + c_2X_2 + d_3X_3$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁= Koefisien regresi X₁ terhadap Y

c₂=Koefisien regresi X₂ terhadap Y

d₃=Koefisien regresi X₃ terhadap Y

x₁=Variabel independen seleksi

x₂=Variabel independen pelatihan

x₃=Variabel independen penempatan kerja

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variable bebas secara bersama-sama terhadap varaibel tidak bebas. (Djarwanto 2002 : 37)

Kriteria penilaian :

<0,20 dapat diabaikan.

0,40-0,70 korelasi substansial

0,20-0,40 korelasi rendah.

0,70-1,00 derajat asosiasi tinggi (Djarwanto 2002 : 37)

Koefisien Determinasi Bergada (R²)

Jika r² = 1 akan mempunyai arti bahwa variabel X menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. Jika r² = 0 akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan: r²x 100%.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Seleksi (X1)	X1.1	0,853	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,833	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,893	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,912	0.2706	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,828	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,775	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,843	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,728	0.2706	0,000	0,05	Valid
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0,801	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,884	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,881	0.2706	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,851	0.2706	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,842	0.2706	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,820	0.2706	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,894	0.2706	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,843	0.2706	0,000	0,05	Valid

Sumber : data olahan 2017

Berdasarkan hasil pengujian validitas di atas, diperoleh hasil yang valid karena memiliki nilai probabilitas (*sig*) lebih dari 0,05, dengan nilai *r* hitung lebih kecil dari nilai *r* tabel. Sementara item yang lain adalah valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Seleksi (X1)	0,835
Pelatihan (X2)	0,814
Penempatan Kerja (X3)	0,831
Kinerja Karyawan (Y)	0,829

Sumber : data olah 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

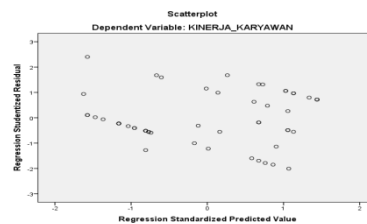
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Seleksi (X1)	1,356	0,737	Non Multikolonieritas
Pelatihan (X2)	1,339	0,747	Non Multikolonieritas
Penempatan Kerja (X3)	1,016	0,984	Non Multikolonieritas

sumber: olahan data 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) <5.

Uji Heterokedastisitas

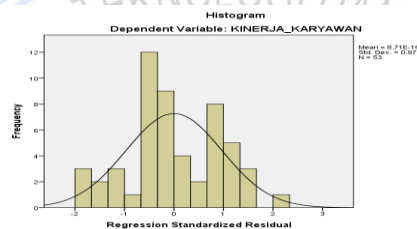


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data olahan (2017)

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji heterokedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

Uji Normalitas



Gambar 3, Normal P-Plot

Sumber: Data Olahan,2017

Kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, Karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.650	3	1.217	10.506	.000 ^b
	Residual	5.675	49	.116		
	Total	9.325	52			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN_KERJA, PELATIHAN, SELEKSI

Sumber: data olahan,2017

Hasil perhitungan statistik menunjukkan F_{hitung} 10,506, dengan signifikansi 0,000, sedangkan $F_{tabel} = 2.79$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,506 > 2,79$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja) secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji t

Tabel 5. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.753	.732		2.395	.021
	SELEKSI	.284	.121	.305	2.354	.023
	PELATIHAN	.405	.134	.390	3.023	.004
	PENEMPATAN_KERJ A	-.109	.095	-.130	-1.154	.254

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

sumber data olahan 2017

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Apabila nilai $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel Seleksi (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,354 dengan probabilitas sebesar 0,23. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,23 < 0,05$) maka secara parsial variabel Seleksi (X_1) **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,023 dengan probabilitas sebesar 0,004. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) maka secara parsial variabel Pelatihan (X_2) **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Penempatan Kerja (X_3) nilai t_{hitung} sebesar -1,154. Karena nilai probabilitas (sig) $t > 5\%$ ($0,254 > 0,05$) maka secara parsial variabel Penempatan Kerja (X_3) **tidak signifikan pengaruhnya** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Dari hasil analisis regresi (uji t) pada table 4, maka dapat di susun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,753 + 0,284X_1 + 0,405X_2 - 109X_3$$

Determinasi dan Korelasi

Tabel 6. Determinasi dan korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.354	.34032

Sumber data olahan 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,626, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Seleksi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang sangat

kuat yaitu sebesar 62,6%.. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* adalah 0,391 yang menunjukkan bahwa 39,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja sementara sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado dipengaruhi oleh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari Billy Renaldo Potale (2016) dimana dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai, sama halnya dengan penelitian Ellyta Yullyanti (2009) bahwa secara parsial seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari Mario Kandouw (2016) bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Trisofia Junita Mamangkey (2015) dan Leonardo William Goni (2015) juga mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari Mario Kandow (2015) yang menemukan penempatan kerja karyawan tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amelia Taroreh (2016) dan Frans Hendrik Kalesaran (2015) juga mengatakan bahwa penempatan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.
2. Seleksi secara parsial signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan bila variabel bebas lain tetap nilainya PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.
4. Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado diharapkan pimpinan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan untuk memperhatikan temuan ini dan menambahkan variabel atau merubah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ataupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Taroreh 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan penempatan pegawai Terhadap kinerja pegawai Pada biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal EMBA* 4244 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1163-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12072> Di akses pada 13 maret 2017
- Billy Reynaldo Potale 2016. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal EMBA* Vol 16, No 4 2016. Jilid 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1308/showToc>. Di akses 20 april 2017
- Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2002. *Statistic induktif*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat BPEE. Yogyakarta
- Ellyta Yullyanti 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Volume 16, Nomor 3 Sept–Des 2009, hlm.131-139 ISSN 0854-3844 https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0a_hUKEwiije-FtTYAhVFL08KHx5fDC0QFghAMAM&url=http%3A%2F%2Fijbe-research.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F02%2FJURNAL-PUBLIKASI-HERU-RANDIKA-FULL.docx&usq=AOvVaw2bIIKhDrvyHfAptz9x6WO. Di akses pada 12 mei 2017
- Frans Hendrik Kalesaran 2015. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara *Jurnal EMBA* Vol 2, No 4 2014 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6237>. Di akses pada 14 juni 2017
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit-- Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Leonardo William goni 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Bank SULUTGO Pusat Manado. *JURNAL EMBA*. Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 44-54 www.e-jurnal.com/2016/03/pengaruh-pelatihan-penempatan-kerja-dan.htm. Di akses 19 juni 2017
- Mario R Kandow 2016. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO Area Manado. *Jurnal EMBA* vol 4 no 4 HAL. 1145 – 1249 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15073>. Di akses 16 Agustus 2017
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Alfabeta Bandung
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama.
- Sugiyono. 2012. *Statistika unuk penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Statistika unuk penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Trisofia Mamangkey 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado *Jurnal EMBA* Vol 3, No 1 2015

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/950>. Di akses 7 November 2017

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta

Yulasmu 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja

Karyawan. Vol. 23, No. Maret 2016, Hal 68-76 Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. <http://lppm.upiypk.ac.id/majalahilmiah/index.php/majalahilmiah/article/download/33/27>. Di akses 13 November 2017

