

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK SULUTGO PUSAT**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION, CAREER DEVELOPMENT, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.BANK SULUTGO**

Oleh:

¹Maggie G.V. Bambulu²Victor P.K. Lengkong³Genita G. Lumintang¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹maggiebambulu@gmail.com²vpk.lengkong@gmail.com³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik, program pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi adalah pegawai di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado sebanyak 374 karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado lebih memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan, dan juga mempertahankan serta meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi, program pengembangan karir, guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan.

Kata Kunci: rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resources are an important part of the success of the organization. Quality human resources are determined by a good recruitment and selection system, career development programs and the creation of a conducive work environment. The purpose of this study is to find out are the recruitment and selection, career development, and work environment will affect employee performance. The research method used in this study is associative. The population in this case are employees at PT. Bank SulutGo Manado Head Office, there are 374 employees. Collecting data through distributing questionnaires with a sample of 80 respondents who were determined using the Slovin formula. The sampling technique uses *propotional random sampling technique*. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneous recruitment and selection, career development, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. And partially only work environment variables that don't have a positive and significant effect on employee performance. PT. Bank SulutGo Manado Head Office is more concerned about the work environment in the company, maintains and improves the recruitment and selection system, and also career development programs, in order to improve employee performance so as to achieve the company's planned goals.

Keywords: recruitment and selection, career development, work environment, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kegiatan operasional sebuah bank sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan dan seleksi yang efektif. Semakin efektif organisasi merekrut dan memilih kandidat, semakin besar kemungkinan mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang puas (Ekwoaba, et al, 2015 dalam Oaya, Ogbu, Remilekun, 2017).

Organisasi harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Peluang karir dan promosi adalah dampak positif pada dukungan organisasi (Eisenberger, et al, 1999 dalam Napitupulu, et al, 2017).

Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan (Maringka, Kawet, Trang, 2017).

PT. Bank SulutGo merupakan lembaga keuangan yang memiliki visi untuk menjadi bank yang inovatif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada kepuasan nasabah. Untuk itu dalam upaya mencapai visi tersebut maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Pembentukan sumber daya manusia yang handal didalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut, pengembangan karirnya hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Bank SulutGo dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi menggunakan bantuan pihak ketiga dalam hal ini menggunakan konsultan yang berpengalaman. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan bersama dengan pihak Bank SulutGo, dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif.

Bank SulutGo sebagai salah satu bank kebanggaan daerah di provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan kepuasan kepada para nasabahnya perlu meningkatkan pelayanan khususnya kinerja pelayanan yang tinggi. Hal ini dapat diperoleh lewat pengembangan karir yang dapat memotivasi karyawan di Bank SulutGo agar memberikan pelayanan yang berkinerja tinggi, untuk itu Bank SulutGo membentuk program-program yang dibuat khusus untuk membantu pengembangan karir karyawannya, program tersebut adalah program *in house* dan *in public*.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, pencapaian tujuan bersama dan kesuksesan organisasi, Bank SulutGo berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasinya. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menyediakan inventaris ruangan yang lengkap sehingga membuat karyawan nyaman untuk bekerja, dan juga para karyawan mampu membangun hubungan dan komunikasi yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan pemimpin.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh:

1. Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
2. Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
3. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Rekrutmen dan Seleksi**

Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses

rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja.

Pengembangan Karir

Handoko (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996:121) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai (2009: 50) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

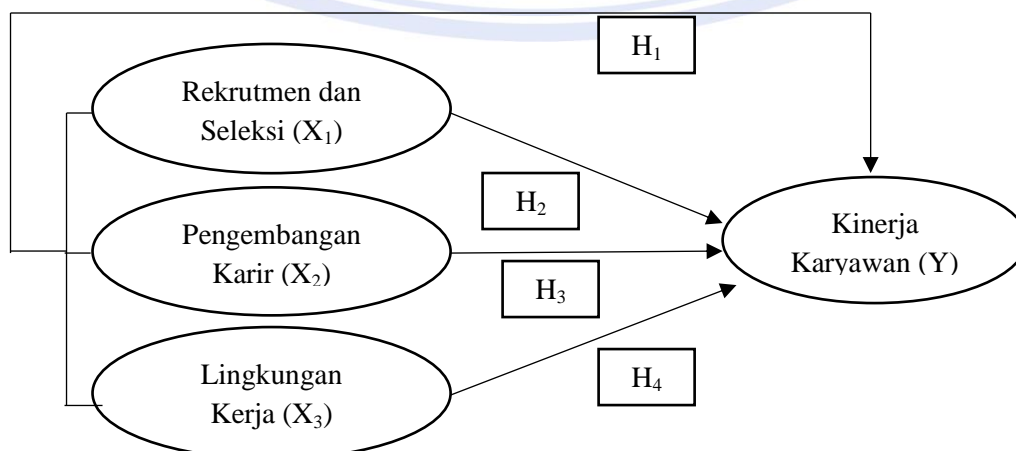
Penelitian Terdahulu

Potale, Lengkong, Moniharapon (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank SulutGo, bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Suryantiko dan Lumintang (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

Budy dan Hartini (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. Hasil ini membuktikan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Moderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap pengembangan karir tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Roring (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : *Kajian Teori 2018*

Hipotesis

- H₁: Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo.
 H₂: Rekrutmen dan Seleksi secara parsial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo.
 H₃: Pengembangan Karir secara parsial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo.
 H₄: Lingkungan Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014: 112) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan (pengaruh) antara dua variabel atau lebih, yaitu pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, Jln. Sam Ratulangi No. 9 Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Juni 2018 – Agustus 2018.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado yang berjumlah 374. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Propotionate Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di PT Bank SulutGo Kantor Pusat berjumlah 374 orang. Jumlah sampel dalam penelitian menggunakan *margin of error* sebesar 10%. Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 78.9 yang dibulatkan menjadi 79 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner (angket) yang di sebarakan langsung kepada karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Metode Analisis**Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
(X1)	X1.1	0.521	0.3120	Valid
	X1.2	0.535	0.3120	Valid
	X1.3	0.715	0.3120	Valid
	X1.4	0.603	0.3120	Valid
	X1.5	0.439	0.3120	Valid
	X1.6	0.366	0.3120	Valid
	X1.7	0.672	0.3120	Valid

		X1.8	0.589	0.3120	Valid
		X1.9	0.559	0.3120	Valid
		X1.10	0.684	0.3120	Valid
		X1.11	0.511	0.3120	Valid
		X1.12	0.358	0.3120	Valid
		X1.13	0.502	0.3120	Valid
		X1.14	0.555	0.3120	Valid
		X1.15	0.575	0.3120	Valid
		X1.16	0.688	0.3120	Valid
		X1.17	0.641	0.3120	Valid
		X1.18	0.629	0.3120	Valid
		X1.19	0.617	0.3120	Valid
		X1.20	0.318	0.3120	Valid
		X1.21	0.531	0.3120	Valid
		X1.22	0.535	0.3120	Valid
		X1.23	0.582	0.3120	Valid
		X1.24	0.631	0.3120	Valid
		X1.25	0.387	0.3120	Valid
Pengembangan (X2)	Karir	X2.1	0.756	0.3120	Valid
		X2.2	0.611	0.3120	Valid
		X2.3	0.784	0.3120	Valid
		X2.4	0.601	0.3120	Valid
		X2.5	0.801	0.3120	Valid
		X2.6	0.619	0.3120	Valid
		X2.7	0.663	0.3120	Valid
		X2.8	0.660	0.3120	Valid
		X2.9	0.680	0.3120	Valid
		X2.10	0.626	0.3120	Valid
		X2.11	0.494	0.3120	Valid
		X2.12	0.468	0.3120	Valid
		X2.13	0.405	0.3120	Valid
		X2.14	0.440	0.3120	Valid
Lingkungan Kerja (X3)		X3.1	0.691	0.3120	Valid
		X3.2	0.626	0.3120	Valid
		X3.3	0.749	0.3120	Valid
		X3.4	0.746	0.3120	Valid
		X3.5	0.753	0.3120	Valid
		X3.6	0.702	0.3120	Valid
		X3.7	0.344	0.3120	Valid
		X3.8	0.564	0.3120	Valid
		X3.9	0.714	0.3120	Valid
		X3.10	0.621	0.3120	Valid
		X3.11	0.661	0.3120	Valid
		X3.12	0.733	0.3120	Valid
		X3.13	0.716	0.3120	Valid
		X3.14	0.674	0.3120	Valid
		X3.15	0.708	0.3120	Valid
		X3.16	0.805	0.3120	Valid

Kinerja (Y)	Y.1	0.752	0.3120	Valid
	Y.2	0.658	0.3120	Valid
	Y.3	0.603	0.3120	Valid
	Y.4	0.573	0.3120	Valid
	Y.5	0.435	0.3120	Valid
	Y.6	0.724	0.3120	Valid
	Y.7	0.677	0.3120	Valid
	Y.8	0.824	0.3120	Valid
	Y.9	0.657	0.3120	Valid
	Y.10	0.475	0.3120	Valid
	Y.11	0.676	0.3120	Valid
	Y.12	0.753	0.3120	Valid
	Y.13	0.328	0.3120	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator rekrutmen dan seleksi (X1), pengembangan karir (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki hasil r hitung $>$ r tabel (0,3210) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

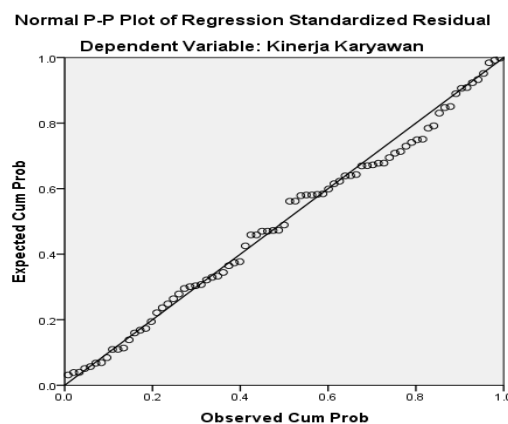
Variabel	Cronbach Alpha	Status
Rekrutmen dan Seleksi (X1)	0.743	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.752	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.759	Reliabel
Kinerja (Y)	0.748	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan nilai Reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel Rekrutmen dan Seleksi (X1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.743, Pengembangan Karir (X2) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.752, Lingkungan kerja nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.759, dan Kinerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.748. Karena nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6 maka dapat dinyatakan item yang digunakan di setiap variabel adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

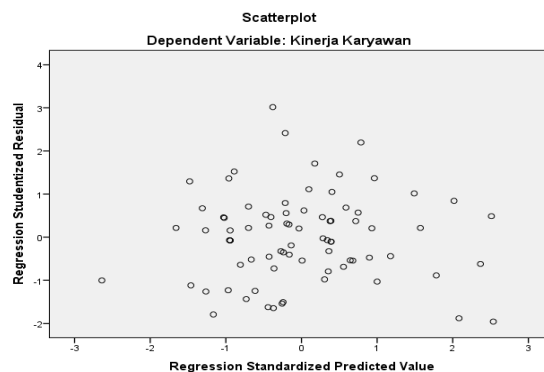


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*, dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 . Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Pada Grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini dan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.190	6.240		2.114	.038		
Rekrutmen dan Seleksi	.153	.075	.260	2.036	.045	.535	1.869
Pengembangan Karir	.369	.153	.359	2.409	.018	.395	2.534
Lingkungan Kerja	.025	.119	.029	.210	.834	.466	2.144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel 3 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini dan uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	744.245	3	248.082	13.138	.000 ^b	
	Residual	1416.185	75	18.882			
	Total	2160.430	78				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4 menunjukkan angka f sebesar 13.138 dan taraf signifikansi (sig) sebesar 0.000. Perhitungan angka signifikansi penelitian sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan linear antara Rekrutmen dan Seleksi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model yang dilakukan seperti di atas sudah memenuhi syarat dan benar. Kesimpulannya adalah Rekrutmen dan Seleksi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13.190	6.240			2.114	.038		
Rekrutmen dan Seleksi	.153	.075	.260		2.036	.045	.535	1.869
Pengembangan Karir	.369	.153	.359		2.409	.018	.395	2.534
Lingkungan Kerja	.025	.119	.029		.210	.834	.466	2.144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Rekrutmen dan Seleksi memiliki tingkat sigifikansi 0,045, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “ Rekrutmen dan Seleksi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ” **diterima**.
2. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Pengembangan Karir memiliki tingkat sigifikansi 0,018, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Pengembangan Karir diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai” **diterima**.
3. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki tingkat sigifikansi 0,834, nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, ini berarti hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai” **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi, program pengembangan karir bagi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Hal ini dibuktikan secara empiris seperti dalam penelitian Budy dan Hartini (2017) tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Sinjaraga Santika Sport. Dan penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Maarif, dan Sukmawati (2017) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja, yang menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel rekrutmen dan seleksi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik proses rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk itu perlu menjadi perhatian dari

PT. Bank SulutGo Kantor Pusat untuk memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan mereka guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Hal ini didukung secara empiris oleh penelitian Potale, Lengkong, dan Moniharapon (2016) tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo, yang menemukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin meningkat program pengembangan karir karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk itu PT. Bank SulutGo saat ini sedang merencanakan suatu program studi lanjut bagi karyawannya, hal ini termasuk dalam upaya pengembangan karir di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Suryantiko dan Lumintang (2018) tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Air Manado), dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado masih banyak yang perlu lebih diperhatikan dan ditinjau kembali hal-hal apa yang membuat karyawan akan merasa nyaman saat bekerja.

Hal ini secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel, Trang (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi, yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.
2. Rekrutmen dan Seleksi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.
3. Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.
4. Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Saran

Bagi pihak PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yang pertama, oleh karena rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi di dalam perusahaan. Hal yang sama juga bagi pengembangan karir yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perlu bagi perusahaan untuk terus meningkatkan upaya pengembangan karir baik dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan karir lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Dan untuk lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan, PT. Bank SulutGo harus lebih memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan mereka untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar mereka mampu bekerja secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T., Maarif, S., dan Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://journal.ipb.ac.id/view/10463>. Diakses 10 February 2018.
- Budy, D.A., dan Hartini. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*. journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/775. Diakses 27 April 2018.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Aksara, Jakarta.
- Maringka, I.N., Kawet, L., Trang, I. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2251 – 2259. URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16653>. Diakses 2 Juli 2018.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A.L., Sawitri, H.S.R., Harsono, M. 2017. *The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. International Review of Public Administration*. <http://dx.doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>. Diakses 2 Juli 2018.
- Oaya, Z.C.T., Ogbu, J. dan Remilekun, O.G. 2017. *Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. International Journal of Innovation and Economic Development*. <https://researchleap.com/impact-recruitment-selection-strategy-employees-performance-study-threeselectedmanufacturing-companies-nigeria/>. Diakses 2 Juli 2018.
- Potale, B.R., Lengkong, V., dan Moniharapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13628>. Diakses pada 9 April 2018.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17991/>. Diakses pada 05 Oktober 2018
- Sahlan, N.I., Mekel, P.A., Trang, I. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.52-62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566>. Diakses 2 Juli 2018.
- Suryantiko, D., dan Lumintang, G. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.351-360. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19100>. Diakses 27 April 2018.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.