

PENGARUH REKRUITMEN, SELEKSI, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO***THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK SULUTGO MAIN BRANCH MANADO OFFICE***

Oleh:

**Trivena Sakeon¹
Yantje Uhing²**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹t.sekeon30@gmail.com²yantje_uhing@unsrat.ac.id

abstrak: Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kontribusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui karyawannya. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Pada penelitian ini semua populasi diambil untuk dijadikan sampel berjumlah 55 karyawan Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Hasil uji korelasi dan regresi linear berganda diperoleh Persamaan Regresi $Y = 3,238 + 0,333 X_1 + 0,008 X_2 + 0,460 X_3$. Hasil uji t dan uji F diperoleh temuan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu Perusahaan harus mempertahankan faktor yang mempengaruhi yaitu rekrutmen, seleksi dan Karakteristik Individu dengan harapan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: rekrutmen, seleksi, karakteristik individu dan kinerja pegawai.

Abstract: Human resource management is related to the contribution that can be made to improve organizational effectiveness through its employees. This study aims to determine the effect of Recruitment, Selection, and Individual Characteristics on the Performance of Bank SulutGo Employees in Main Branch Manado. The type of research used in this study is the type of associative research. In this study all populations were taken to serve as a sample of 55 employees of the SulutGo Bank Manado Main Branch. The type of data in this study are primary and secondary data, which are carried out based on questionnaire data collection methods and data obtained formally by competent agencies. Correlation test results and multiple linear regression obtained Regression Equation $Y = 3.238 + 0.333 X_1 + 0.008 X_2 + 0.460 X_3$. T test results and F tests found that simultaneous recruitment, selection and individual characteristics significantly influence employee performance. Therefore the company must maintain the influencing factors, namely recruitment, selection and individual characteristics with the hope of improving employee performance.

Keywords: recruitment, selection, individual characteristics and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada diantaranya yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan ini. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standart yang telah ditetapkan. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Adapun fenomena yang terjadi pada Bank SulutGo sendiri yakni dimana Bank SulutGo ingin menjadikan bank daerah yang mempunyai kualitas yang baik. Kualitas karywan yang sangatlah diperlukan didalam perusahaan, karena peran karyawan sangat mendukung disetiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan agar kinerja karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Secara Simultan Rekrutmen, Seleksi, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank SulutGo kantor cabang Utama Manado
2. Secara parsial Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank SulutGo kantor cabang Utama Manado
3. Secara parsial Seleksi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank SulutGo kantor cabang Utama Manado
4. Secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank SulutGo kantor cabang Utama Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Arifin (2004:64) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha.

Meningkatkan Kinerja Pegawai

Ada 4 (empat) tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu:

- a. Tahap 1, memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintang keberhasilan.
- b. Tahap 2, dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- c. Tahap 3, kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- d. Tahap 4, analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Rekrutmen

Hasibuan (2008:140) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Simamora (2004:54) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Seleksi

Simamora (2004:79), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Teguh (2009:11) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dan kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Karakteristik Individu

Stoner (1986:87), Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat.

a. (Ability) kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. (Attitude) sikap

sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan pada bagaimana pegawai bersikap terhadap pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. (Interest) minat

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Penelitian terdahulu

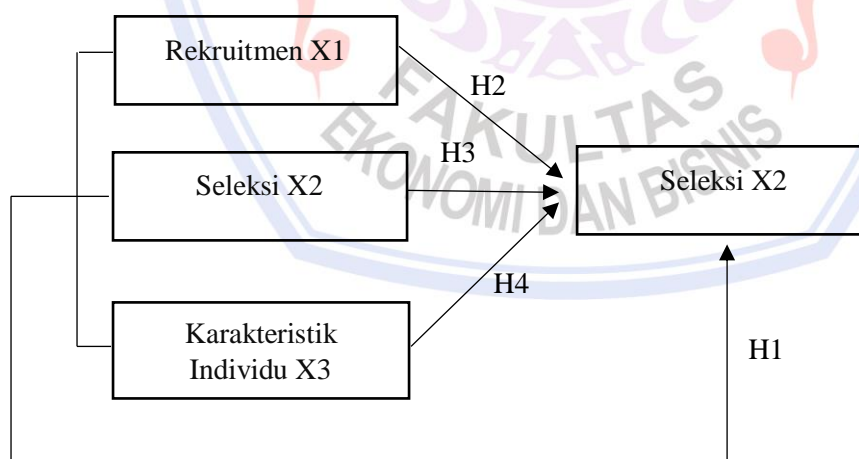
Din dan Sumarauw (2018) Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan PT.HM.Sampoerna.Tbk baik secara simultan maupun parsial. Metode analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh. Saran yang diberikan adalah untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan pada PT. HM Sampoerna Kota Manado, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja

Tumewu, Lumanauw, dan Ogi (2014) penelitian Yang Berjudul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Reborn Creative Center (Event Organizer) Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini 45 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu karakteristik organisasi. Bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pangkey, Lengkong, dan Loindong (2019) penelitian Yang Berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan teknik simple random sampling ini berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan (5) pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado melakukan evaluasi terkait rekrutmen, seleksi, promosi jabatan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber data: penelitian terdahulu

Hipotesis

H₁ : Diduga bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulut Cabang Utama Manado.

- H₂ : Diduga bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulut Cabang Utama Manado.
 H₃ : Diduga bahwa Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulut Cabang Utama Manado.
 H₄ : Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulut Cabang Utama Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:50) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi dan Waktu Penelitian

. Penelitian ini di laksanakan di Bank SulutGo cabang Utama Manado. Waktu penelitian mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bank SulutGo Cabang Utama Manado yang berjumlah 55 Karyawan. Pada penelitian ini semua populasi diambil untuk dijadikan sampel berjumlah 55 karyawan Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan Bank SulutGo Cabang Utama Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai Rekrutmen, seleksi, karakteristik individu dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari Kantor Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuisisioner (angket). Penggunaan wawancara yang dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji Reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan akan dikatakan reliabel jika jawabannya adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

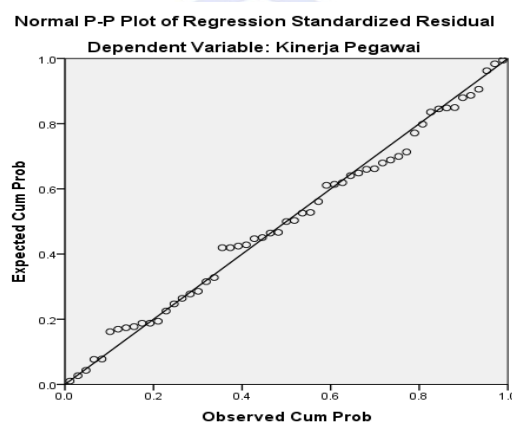
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Proses Rekrutmen (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,760	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
Seleksi (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,759	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel

Karakteristik Individu(X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

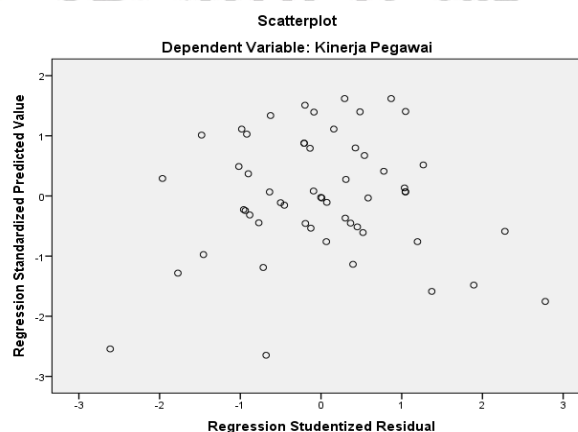
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot
Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 3. Menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas 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. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Mutikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

Tabel 2. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Proses Rekrutmen	.655	1,526
Seleksi	.690	1,449
Karakteristik Individu	.665	1,503

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 3. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Rekrutmen	1.979	.000		
Seleksi	.057	.001	12.754	.000 ^b
Karakteristik Individu	3.747	.000		

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 3 dapat dilihat bahwa Rekrutmen (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Seleksi (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Seleksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karakteristik Individu (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Karakteristik Individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655a	.429	.395	1.80225

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.655 artinya mempunyai hubungan Kuat. Nilai Koefisien Determinasi ($adj R^2$) adalah 0,395 atau 39,5% Artinya pengaruh Proses Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 39,5% dan sisanya sebesar 60,5% di pengaruhi variabel lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.238	2.527		1.282	.206		
1							
Rekrutmen	.333	.168	.259	1.979	.000	.655	1.526
Seleksi	.008	.141	.007	.057	.001	.690	1.449
Karakteristik Individu	.460	.123	.486	3.747	.000	.665	1.503

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Persamaan Regresi $Y = 3,238 + 0.333 X_1 + 0,008 X_2 + 0,460 X_3$

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Pengaruh rekrutmen dengan kinerja pegawai melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada Bank Sulutgo kantor cabang utama manado berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja pegawai. Dimana peningkatan pegawai yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Description* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Bank SulutGo melakukan seleksi karyawan dengan menerapkan suatu dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hoendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu : 1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya. 2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit. 3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan. Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang

lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat.. a. (Ability) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. b. Nilai Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. c. (Attitude) sikap sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan pada bagaimana pegawai bersikap terhadap pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. d. (Interest) minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Rekrutmen, Seleksi dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
2. Secara parsial Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
3. Secara parsial Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.
4. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus mempertahankan faktor yang mempengaruhi yaitu seleksi dan Karakteristik Individu dengan harapan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen SDM khususnya Kinerja Pegawai Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, 2004. *Membaca Saham*; Yogyakarta.

Din., dan Sumarauw. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt.Hm.Sampoerna.Tbk . *Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 4053 – 4062. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21929/21630>. Diakses pada tanggal 13 November 2019.

Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara; Jakarta.

Pangkey., Lengkong., dan Loindong. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174. Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 441 – 450. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22385/22067>. Diakses pada tanggal 13 November 2019.

Simomora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. STIE YPKN; Yogyakarta

Stoner. 1986. *Management, Third Edition, Prentice-Hall International, Inc., Englewood Clffes*. New Jersey

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta; Bandung.

Teguh, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Tumewu., Lumanauw., dan Ogi. 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 532-542. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4174/3706>. Diakses pada tanggal 13 November 2019.

