

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan dalam program Officer Development Program (ODP) terhadap kinerja karyawan di Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh peserta ODP aktif maupun alumni periode 2018–2025, dengan sampel sebanyak 83 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 32,6% terhadap variasi kinerja. Namun secara parsial, hanya variabel pendidikan yang berpengaruh signifikan, sedangkan rekrutmen dan pelatihan meskipun memiliki arah positif, tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan dalam program ODP memainkan peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang relevan dengan tuntutan perbankan modern, khususnya dalam menghadapi digitalisasi layanan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa efektivitas ODP dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kualitas pendidikan yang diberikan, sementara rekrutmen dan pelatihan perlu ditingkatkan melalui standarisasi dan evaluasi berkelanjutan.

Kata kunci: Rekrutmen, Pendidikan, Pelatihan, ODP, Kinerja Karyawan, Bank SulutGo

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of recruitment, education, and training within the Officer Development Program (ODP) on employee performance at Bank SulutGo. The research employed a quantitative method with multiple linear regression analysis. The population consisted of all active and alumni ODP participants from 2018 to 2025, with a sample of 83 respondents. The findings reveal that recruitment, education, and training simultaneously have a significant effect on employee performance ($p < 0.05$), contributing 32.6% to performance variation. However, partially, only education showed a significant effect, while recruitment and training, although positively related, were not statistically significant. These results highlight the crucial role of education in the ODP program in equipping employees with knowledge and skills relevant to modern banking, particularly in responding to digital transformation. The study concludes that the effectiveness of ODP in improving employee performance is primarily driven by the quality of education, while recruitment and training require further improvement through standardization and continuous evaluation.

Keywords: Recruitment, Education, Training, ODP, Employee Performance, Bank SulutGo

UKDLSM