

## PENGARUH REKRUTMEN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALES PADA REGIONAL CARD CENTER PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK DI JAKARTA PUSAT

Ahmad Rifai<sup>1</sup>, Ratna Sari<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta of Academic Foundation

Email: [rifaimandirian12@gmail.com](mailto:rifaimandirian12@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02442@unpam.ac.id](mailto:dosen02442@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

**Tujuan :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat baik secara parsial maupun secara simultan.

**Metode :** metode penelitian adalah kuantitatif asosiatif kausal. dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta sebanyak 93 responden.

**Hasil :** Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 23,604 + 0,999X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,547 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,897 + 0,804X_2$  nilai korelasi sebesar 0,691 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,116 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Rekrutmen dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,567 + 0,520X_1 + 0,580X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,738 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(53,710 > 2,710)$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Implikasi :** Untuk menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen karyawan yang mencakup aspek-aspek psikologis dan emosional untuk meningkatkan kinerja dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan. Menggunakan SPSS Versi 26

### ABSTRACT

**Purpose :** The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and incentives on the work productivity of sales employees at the regional card center of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk in Jakarta either partially or simultaneously.

**Methods :** The research method is causal associative quantitative. by using a saturated sample with a total population of all employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk in Central Jakarta as many as 93 respondents.

**Findings :** Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Recruitment has a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 23.604 + 0.999X_1$ , a correlation value of 0.620 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 38.5% and the hypothesis test is obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.547 > 1.986)$ . Thus  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, meaning that there is a significant effect of recruitment on employee productivity. Incentives have a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 15,897 + 0,804X_2$ , the correlation value of 0.691 means that the two variables have a strong relationship. The value of the coefficient of determination is 47.7% and the hypothesis test is obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(9.116 > 1.986)$ . Thus  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, meaning that there is a significant effect of incentives on employee productivity. Recruitment and incentives simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 12,567 + 0,520X_1 + 0,580X_2$ . The correlation value of 0.738 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 54.4% while the remaining 45.6% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of  $F \text{ arithmetic} > F \text{ table}$  or  $(53.710 > 2.710)$ . Thus  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of recruitment and incentive on work productivity.

**Implication.** To emphasize the importance of a holistic approach to employee management that includes psychological and emotional aspects to improve employee performance and Employee Performance.

**Keywords:** Recruitment, Incentives, Employee Productivity, Using SPSS Version 26.

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sales pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Dalam dunia bisnis apalagi disektor perbankan keuangan, pemerintah menerbitkan aturan (keputusan Presiden) No. 37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi perdagangan global yang sudah dimulai 2015, disamping itu melalui Inpres No. 6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN, pemerintah indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas PT. Bank mandiri (persero) Tbk merupakan perusahaan perbankan yang berkantor pusat di jakarta yang merupakan bank terbesar di Indonesia yang bergerak dalam hal aset, pinjaman dan deposit serta Bank Mandiri penyedia jasa

keuangan di Indinonesia. Layanan BMRI meliputi pembiayaan perdagangan, valuta asing, dan jasa kustodian, pengolahan kas, proses pembayaran, kartu debit dan kredit.

PT. Bank Mandiri menyediakan solusi keuangan lengkap untuk perusahaan swasta dan pemerintah, komersil, usaha kecil dan mikro dan juga pelanggan ritel. PT. Bank mandiri memiliki empat cabang di luar negeri di Cayman Island, Singapura, Hongkong, dan Timor Leste dan satu kantor perwakilan di Shanghai. Perbankan korporasi menyediakan berbagai macam produk pinjaman, termasuk: pinjaman modal kerja, pinjaman jangka panjang, pinjaman sindikasi, pinjaman non tunai (bank garansi dan surat kredit), serta produk simpanan, termasuk giro, deposito berjangka dan sertifikat deposito. Pembiayaan konsumen menyediakan produk dari pinjaman jaminan seperti hipotek (KPR Mandiri), auto (Kendara Mandiri) dan pinjaman ekuitas rumah (Kredit Multiguna) dengan pinjaman tanpa jaminan (Kredit Agunan Bebas, dan Kartu Kredit). BMRI tercatat pada Bursa Efek Indonesia di tahun 2003 pada papan utama produktivitas kerja sales merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja sales dari waktu ke waktu. Produktivitas kerja sales yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dankewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara(2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. PT. Bank Mandiri (persero) Tbk menilai Produktivitas kerja karyawan berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan produk kartu kredit dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan *trend* pencapaian yang kurang optimal.

Berikut ini data tabel tentang target produk penjualan kartu kredit dan realisasi di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk dari tahun 2019 sampai 2023 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja karyawan:

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Kartu Kredit dan Realisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk**  
**Periode Tahun 2019-2023**

Tahun	Pelanggan		Perkembangan		Keterangan
	Target	Rialisasi	Naik/Turun	Persentase	
2019	1000	955	0	95.5%	Tidak Tercapai
2020	2000	1920	965	96.0%	Tercapai

2021	3100	2810	890	90.6%	Tidak Tercapai
2022	4000	3796	986	94.9%	Tidak Tercapai
2023	5000	4733	937	94.7%	Tidak Tercapai
Rata-rata	3020	2842.8	755.6	94.3%	Tidak Tercapai

Sumber: Data primer diolah PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, pencapaian tahun 2019 sebesar 955 nasabah dan hanya mencapai 95.5% dari target yang ditetapkan. Tahun 2020 pencapaian bisnis mengalami kenaikan menjadi 1920 yang mampu mencapaisebesar 96%. Namun pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan bisnis sebesar 2810 nasabah dan hanya mencapai 90,6%. Lalu pada tahun 2022 bisnis kembali turun pada sebesar 3796 pelanggan serta hanya mencapai 94.9% dan lagi lagi bisnis kembali menurun pada tahun akhir 2023 sebesar 4733 pelanggan dan hanya mencapai 94.3%.

### Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sales pada *Regional Card Center* PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Di Jakarta Pusat?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sales pada *Regional Card Center* PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Di Jakarta Pusat?
3. Apakah rekrutmen dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sales pada *Regional Card Center* PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Di Jakarta Pusat secara simultan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

#### Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Rivai (2020:2) berpendapat “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

##### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2020:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

## **Rekrutmen**

### **Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Menurut Hasibuan (2019:40) mendefinisikan rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

### **Indikator Rekrutmen**

#### a. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

#### b. Sumber Perekrutan

##### 1) Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan pada lowongan tersebut.

##### 2) Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

#### c. Metode Perekrutan

##### 1) Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada parakaryawan atau orang-orang tertentu saja.

Contoh : misalnya dari staff ke asistant supervisor

##### 2) Metode terbuka.

Perekrutan diinformasikan secara luas dneganmemasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

## **Insentif**

### **Pengertian Insentif**

Menurut Hasibuan (2020:117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

### **Indikator Insentif**

#### a) Jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain: (a) Pembuatan rumah dinas, (b) Pengobatan secara cuma-cuma, (c) berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota, (d) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji (e) Biaya

pindah, dan (f) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

a) Bonus

Pemberian bonus yang dilakukan perusahaan kepada karyawan. Umumnya bonus ini berupa uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

b) Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan perlu dilakukan perusahaan kepada karyawan yang atas pertimbangan tertentu seperti lama mengabdikan, mengharumkan nama organisasi, kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Umumnya pemberian penghargaan ini berupa tanda jasa.

c) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat sebagai bentuk apresiasi organisasi kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang agar kariernya menjadi lebih baik dari yang dimiliki saat ini. Terkait kenaikan pangkat biasanya perusahaan menetapkan tolok ukur karyawan yang layak diberikan dan belum layak diberikan. Pada umumnya pemberian ini dilakukan seperti kenaikan jabatan yang lebih tinggi

d) Promosi

Promosi memberikan sebuah peranan penting bagi setiap karyawan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan perusahaan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan tersenut untuk promosi.

## **Produktivitas Kerja**

### **Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

a. Kemampuan mencapai hasil kerja

Berusaha untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan (Target) dan meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

b. Kemampuan kerja karyawan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

c. Semangat dalam bekerja

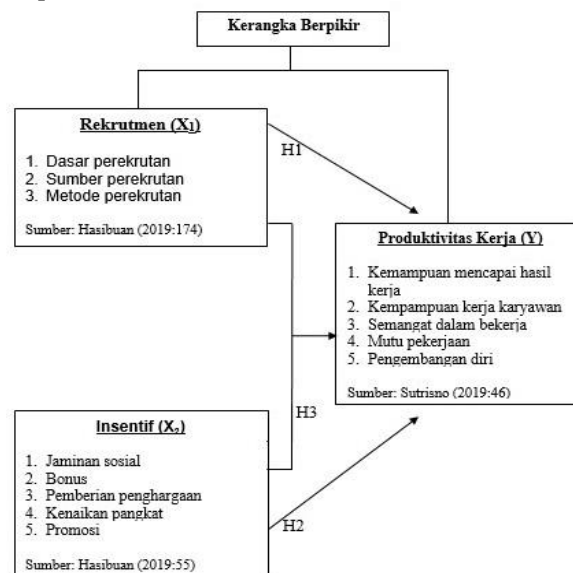
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Mutu pekerjaan

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai sesuai dengan standar atau ketentuan atau kualitas yang ditetapkan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

e. Pengembangan diri

Kemauan seseorang yang senantiasa ingin mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan



**Gambar 2.2**

**Gambar Kerangka Berpikir**

H01:  $\rho_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja Karyawan Sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat

Ha1:  $\rho_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat

H02 :  $\rho_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas Sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat

Ha2 :  $\rho_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas Sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat

Ho3 :  $\rho_3 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Rekrutmen dan Insentif terhadap Produktivitas kerja sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat secara simultan.

Ha3 :  $\rho_3 \neq 0$  : Terdapat pengaruh Rekrutmen dan Insentif terhadap Produktivitas kerja sales pada regional card center PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Jakarta Pusat secara simultan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2019:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang berjumlah 93 karyawan.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut Arikunto (2019:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Menurut Sugiyono (2019:81) "Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat "samping jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Jakarta Pusat yang berjumlah 93 karyawan.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data



yang baik dan layak untuk membuktikan model- model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

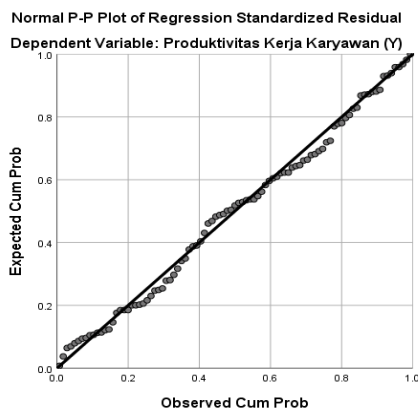
### Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	.087	93	.077	.979	93	.139
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,077 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.2**

**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.24**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>Model Summary</b>				
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.378	3.362

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,385 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel produktivitas Kerja karyawan sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar (100-38,5%) = 61,2% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.477	.472	3.099

a. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,477 maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel produktivitas Kerja karyawan sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar (100-47,7%) = 52,3% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.534	2.910

a. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>2</sub>), Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,544 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan insentif berpengaruh terhadap variabel produktivitas Kerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar (100-54,4%) = 45,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

#### (a) Pengaruh Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.604	3.040		7.764	.000
	Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	.999	.132	.620	7.547	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (7,547 > 1,986) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,050$  atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas Kerja karyawan.

**(b) Pengaruh Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.28**

**Hasil Uji t Variabel Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.897	3.361		4.729	.000
	Insentif (X <sub>2</sub> )	.804	.088	.691	9.116	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,116 > 1,986). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas Kerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.29**

**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	909.919	2	454.959	53.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	762.361	90	8.471		
	Total	1672.280	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>2</sub>), Rekrutmen (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (53,710 > 2,710), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara rekrutmen dan insentif terhadap produktivitas Kerja karyawan

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Rekrutmen (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sales (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 23,604 + 0,999X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,620 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (7,547 > 1,986). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sales (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,897 + 0,804X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,691 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,477 atau sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,116 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Dan Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sales (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,567 + 0,520X_1 + 0,580X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,738 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,710 > 2,710$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 23,604 + 0,999X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,547 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,897 + 0,804X_2$  nilai korelasi sebesar 0,691 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,116 > 1,986$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Rekrutmen dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,567 + 0,520X_1 + 0,580X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,738 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $53,710 > 2,710$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Masagung.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Metode R & D. Alfabeta
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Safroni. (2019). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solahudin, M. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Stonner. (2019). *Manajmen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Admnistrasi*.
- Usman, F. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Wisnu, P. S. Laela Siti (2020). *Rekrutmen, Pelatihan dan Revisi PT. Bumi Aksara*. jakarta.
- Yani, A. S. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Insentif Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: BPFE.