

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin dan usia serta uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	39	78.0%
Perempuan	11	22.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 39 karyawan atau sebesar 78,0%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung berjenis kelamin laki – laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	11	22.0%
23 – 28 Tahun	17	34.0%
29 – 34 Tahun	14	28.0%
> 35 Tahun	8	16.0%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung, paling banyak berusia 23 – 28 Tahun yang

berjumlah 17 karyawan atau sebesar 34,0%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung berusia 23 – 28 Tahun.

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Insentif

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan	0	0,0	0	0,0	3	6.0	25	50.0	22	44.0
2	Insentif yang diberikan perusahaan mampu membangkitkan motivasi kerja	0	0,0	4	8.0	7	14.0	23	46.0	16	32.0
3	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	0	0,0	1	2.0	5	10.0	33	66.0	11	22.0
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	6	12.0	3	6.0	18	36.0	21	42.0	2	4.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan, sebesar 22 responden atau 44,0%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, sebesar 2 responden atau 4,0%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualifikasi instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	0	0,0	8	16,0	11	22,0	28	56,0	3	6,0
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0	0,0	4	8,0	2	4,0	23	46,0	21	42,0
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	0	0,0	0	0,0	3	6,0	23	46,0	24	48,0
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0	0,0	4	8,0	8	16,0	22	44,0	16	32,0
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	0	0,0	2	4,0	5	10,0	33	66,0	10	20,0
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	4	8,0	4	8,0	12	24,0	19	38,0	11	22,0
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	0	0,0	2	4,0	4	8,0	32	64,0	12	24,0
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	2	4,0	8	16,0	12	24,0	21	42,0	7	14,0
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	4	8,0	6	12,0	28	56,0	10	20,0	2	4,0
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	2	4,0	10	20,0	20	40,0	18	36,0	0	0,0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, sebesar 24 responden atau 48,0%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 10, yaitu pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja, sebesar 0 responden atau 0,0%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	6	12.0	3	6.0	18	36.0	21	42.0	2	4.0
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0,0	8	16.0	11	22.0	28	56.0	3	6.0
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0,0	4	8.0	2	4.0	23	46.0	21	42.0
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	0	0,0	3	6.0	23	46.0	24	48.0
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0,0	1	2.0	5	10.0	32	64.0	12	24.0
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0,0	9	18.0	12	24.0	23	46.0	6	12.0
7	Meningkatkan potensi diri hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	2	4.0	8	16.0	26	52.0	12	24.0	2	4.0
8	Perusahaan memeberikan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0,0	9	18.0	21	42.0	20	40.0	0	0,0
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0	0,0	7	14.0	15	30.0	25	50.0	3	6.0
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	0	0,0	6	12.0	13	26.0	26	52.0	5	10.0
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0,0	2	4.0	5	10.0	23	46.0	20	40.0
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0,0	3	6.0	7	14.0	23	46.0	17	34.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan, sebesar 24 responden atau 48,0%, sedangkan

pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 8, yaitu perusahaan memberikan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja sebesar 0 responden atau 0,0%..

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Insentif	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pelatihan	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,037	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian

seluruh item pernyataan variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Insentif	0,719	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,854	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variable insentif miliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,79999, sedangkan pelatihan dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Insentif	0,057	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan	0,325	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,509	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	0,089	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,064	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,089 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,064 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	3,194	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	3,194	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	8,375
Insentif	0,711
Pelatihan	0,672

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,375 + 0,711X_1 + 0,672X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,375 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel insentif dan pelatihan maka besarnya produktivitas kerja adalah 8,375 satuan.
2. Koefisien insentif d, artinya jika insentif naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,711 satu satuan.
3. Koefisien pelatihan artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,672 satu satuan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,898	0,806

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,806 artinya variabel insentif dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 80,6% dan sisanya 19,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,898 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Insentif Terhadap Produktivitas Kerja	0,019	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada insentif diperoleh nilai sig (0,019) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada pelatihan diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada insentif dan pelatihan diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan menentukan tingkat insentif dengan mempertimbangkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan, dengan pemberian insentif diharapkan karyawan dapat bekerja lebih bersemangat sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Devita (2019) menyatakan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, hipotesis pertama diperoleh nilai sig (0,019) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung, didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika insentif ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel insentif yang memiliki jawaban sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan, sebesar 22 responden atau 44,0%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, sebesar 2 responden atau 4,0%. Oleh karena itu pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung harus meningkatkan besaran insentif yang diberikan kepada karyawan serta memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4.5.2 Pembahasan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelaksanaan pelatihan dianggap memberikan manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan terdapat diperusahaan, yang diharapkan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan pelatihan. Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, hipotesis kedua, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung. Didukung oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik pelatihan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel pelatihan yang memiliki jawaban sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, sebesar 24 responden atau 48,0%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 10, yaitu pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja, sebesar 0 responden atau 0,0%. Oleh karena itu pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung membuat pelatihan yang terstruktur serta memperbarui metode pelatihan sehingga dapat mengikuti perkembangan dunia otomotif khususnya penjualan mobil yang ada, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan,

4.5.3 Pembahasan Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Arief (2020) menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja semakin tinggi pula

insentif yang di terima. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, hipotesis ketiga, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Tunas Daihatsu Lampung. Didukung oleh Riset penelitian yang dilakukan oleh Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja artinya jika insentif dan pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Variabel insentif dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 80,6%, oleh karena itu pihak PT. Tunas Daihatsu Lampung sangat penting memperhatikan faktor insentif dan pelatihan jika berkeinginan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.