

## 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	22	66.7%
Perempuan	11	33.3%
Total	33	100.0%

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Honda Pramuka divisi *marketing*, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang 22 karyawan atau sebesar 66,7%, artinya sebagian besar karyawan Tunas Honda Pramuka divisi *marketing* berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	9	27.3%
23 – 28 Tahun	9	27.3%
29 – 34 Tahun	10	30.3%
> 35 Tahun	5	15.2%
Total	33	100%

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Honda Pramuka divisi *marketing*, paling banyak berusia 29 – 34 Tahun yang berjumlah 10 karyawan atau sebesar 30,3%, artinya sebagian besar karyawan Tunas Honda Pramuka divisi *marketing* berusia 29 – 34 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Insentif**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dijanjikan	0	0,0	1	3.0	3	9.1	24	72.7	5	15.2	132
2	Insentif yang diberikan perusahaan mampu membangkitkan motivasi kerja	5	15.2	2	6.1	11	33.3	13	39.4	2	6.1	104
3	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	0	0,0	0	0,0	2	6.1	19	57.6	12	36.4	142
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	0	0,0	3	9.1	4	12.1	18	54.5	8	24.2	130

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, sebesar 142, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 2, yaitu Insentif yang diberikan perusahaan mampu membangkitkan motivasi kerja, sebesar 104.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Pelatihan**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualifikasi instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	2	6.1	4	12.1	8	24.2	11	33.3	8	24.2	118
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0	0,0	2	6.1	2	6.1	23	69.7	6	18.2	132
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	1	3.0	6	18.2	10	30.3	11	33.3	5	15.2	112
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	3	9.1	6	18.2	16	48.5	7	21.2	1	3.0	96
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	2	6.1	7	21.2	13	39.4	11	33.3	0	0,0	99
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	0,0	5	15.2	7	21.2	19	57.6	2	6.1	117
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	0	0,0	3	9.1	2	6.1	16	48.5	12	36.4	136
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0	0,0	1	3.0	2	6.1	17	51.5	13	39.4	141
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	0	0,0	4	12.1	4	12.1	17	51.5	8	24.2	128
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	0	0,0	1	3.0	3	9.1	23	69.7	6	18.2	133

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, sebesar 141, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, sebesar 96.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Memahami dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	0	0,0	7	21.2	16	48.5	9	27.3	1	3.0	103
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0,0	7	21.2	13	39.4	13	39.4	0	0,0	105
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0,0	5	15.2	10	30.3	16	48.5	2	6.1	114
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	5	15.2	7	21.2	19	57.6	2	6.1	117
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0,0	2	6.1	4	12.1	17	51.5	10	30.3	134
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0,0	3	9.1	5	15.2	16	48.5	9	27.3	130
7	Meningkatkan potensi diri hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	6	18.2	3	9.1	11	33.3	11	33.3	2	6.1	99
8	Perusahaan memeberikan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0,0	6	18.2	6	18.2	19	57.6	2	6.1	116

9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0	0,0	4	12.1	1	3.0	16	48.5	12	36.4	135
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	0	0,0	1	3.0	2	6.1	17	51.5	13	39.4	141
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0,0	0	0,0	4	12.1	23	69.7	6	18.2	134
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0,0	1	3.0	7	21.2	18	54.5	7	21.2	130

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan, sebesar 141, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 7, yaitu Meningkatkan potensi diri hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, sebesar 99.

## 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*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
<b>Insentif</b>	Butir 1	0,003	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
<b>Pelatihan</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,001	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	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Produktivitas Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,010	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
	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	0,701	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pelatihan	0,828	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,860	0,8000 – 1,0000	Sangat 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	0,293	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan	0,676	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,841	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  $\text{sig} > \text{Alpha}$  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	0,064	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,092	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*  $0,064 > 0,05$  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*  $0,092 > 0,05$  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	3,637	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	3,637	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)	6,604
Insentif	1,108
Pelatihan	0,559

*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:

$$Y = 6,604 + 1,108X_1 + 0,559X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,604 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel insentif dan pelatihan maka besarnya produktivitas kerja adalah 6,604 satuan.
2. Koefisien insentif, artinya jika insentif naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,108 satu satuan.

3. Koefisien pelatihan artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,559 satu satuan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,879	0,773

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,773 artinya variabel insentif dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 77,3% dan sisanya 29,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai R sebesar 0,879 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	0,016	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah, 2022*

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada insentif diperoleh nilai sig (0,016) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Tunas Honda Pramuka

2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada pelatihan diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Tunas Honda Pramuka

#### 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Tunas Honda Pramuka

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Insentif Dan Pelatihan 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. 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. . Liasiska dan Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial

Berdasarkan hasil uji hipotesis I, didapat perhitungan pada insentif diperoleh nilai sig (0,016) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *marketing* Tunas Honda Pramuka. Hasil tersebut sejalan dengan 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. Oleh karena itu pihak Tunas Honda Pramuka harus membuat skema insentif yang menarik dengan meningkatkan persentase yang diterima karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan divisi *marketing*.

#### **4.5.2 Pembahasan Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. 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. Munthe dan Ichsan (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis II, didapat perhitungan pada pelatihan diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *marketing* Tunas Honda Pramuka. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik pelatihan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pihak Tunas Honda Pramuka dalam membuat program pelatihan dapat menggunakan Bahasa yang sederhana mudah dipahami, memasukan unsur video sehingga peserta lebih memahami program pelatihan dan membuat studi kasus dengan team, sehingga karyawan lebih aktif dalam mengikuti program pelatihan yang akan berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian *marketing*.

#### **4.5.3 Pembahasan Insentif Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kurniawan (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa

pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, hipotesis ketiga, didapat perhitungan pada insentif dan pelatihan diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *marketing* Tunas Honda Pramuka. Hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Maliah dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel insentif dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Variabel insentif dan pelatihan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 77,3%, oleh karena itu pihak Tunas Honda Pramuka sangat penting meningkatkan faktor insentif dan pelatihan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja bagian *marketing*.