

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskriptif Data

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengujian data kuisioner hasil jawaban responden yang berjumlah 33 orang di PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung, yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan diolah menggunakan bantuan aplikasi (statistical program and service solution seri 20 ). Dari pengujian frekuensi diketahui gambaran karakteristik responden dan deskripsi data kuisioner jawaban responden. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui karakteristik responden yaitu, Jenis kelamin dan Usia responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Laki – Laki	14	39,4%
2	Perempuan	19	60,6%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 14 orang atau ( 39.4 % ) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 19 orang atau ( 60.6 %). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi responden berjenis kelamin perempuan.

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

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	18– 22	11	33,3%
2	23– 27	13	39,4%
3	28 – 33	9	27.3%
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia 18 – 22 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau (33.3%), usia 23 – 27 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (39.4%), dan usia 28 – 33 tahun sebanyak 9 orang atau (27.3%). Dengan demikian diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 23 – 27 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< dari 1 tahun	14	42.4	42.4	42.4
1-2 tahun	10	30.3	30.3	72.7
Valid 3 - 4 tahun	6	18.2	18.2	90.9
5-6 tahun	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang (42.4%), masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 10 orang (30.3%), masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 6 orang (18.2%) dan dengan masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 3 orang (9.1%). Dengan demikian diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

#### 4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data – data kuesioner jawaban responden yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji frekuensi data pada masing – masing variabel Independen yaitu, Pemberian Insentif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ), serta variabel Dependen yaitu Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan sales di PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung, dari pengujian yang telah dilakukan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisoner Jawaban Responden  
Variabel Pemberian Insentif ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Insentif berupa uang dapat memenuhi kebutuhan saya	13	24.2	12	36.4	8	24.2	0	0	0	0
2	Perusahaan memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai dengan tanggung jawab saya	4	12.1	15	45.5	12	36.4	2	6.1	0	0
3	Komisi hanya akan diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13	39.4	7	21.2	11	33.3	2	6.1	0	0
4	Saya akan mendapatkan pengakuan dan pujian dari rekan kerja jika melebihi target	3	9.1	6	18.2	12	36.4	12	36.4	0	0

	penjualan perbulan										
5	Sikap dari rekan kerja mempengaruhi hasil kerja saya selama ini	15	45.5	5	15.2	10	30.3	3	9.1	0	0
6	Rekan kerja selalu membantu ketika sedang terjadi masalah	4	12.1	11	33.3	13	39.4	5	15.2	0	0
7	Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	19	57.6	8	24.2	3	9.1	3	9.1	0	0
8	Sistem pemberian Insentif yang ditetapkan perusahaan mempengaruhi pencapaian penjualan saya dalam bekerja	16	48.5	8	24.2	7	21.2	2	6.1	0	0
9	Menurut saya, Insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri	11	33.3	18	54.5	3	9.1	1	3.0	0	0
10	Saya selalu mencapai target dan pandai dalam menjual produk	12	36.4	15	45.5	5	15.2	1	3.0	0	0
11	Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan kemampuan saya	10	30.3	11	33.3	10	30.3	2	6.1	0	0
12	Saya mendapat insentif jika setiap bulan	16	48.5	9	27.3	7	21.2	1	3.0	0	0

dapat mencapai prestasi kerja atau mencapai target penjualan setiap bulan											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data jawaban responden variabel Insentif ( $X_1$ ) pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuisioner responden, menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan direspon responden terdapat pada pernyataan nomor 7 (tujuh), yaitu dengan pernyataan “Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja saya selama ini” dengan respon denyang menyatakan “ Sangat Setuju “ memiliki frekuensi sebanyak 19 responden (57,6%), responden yang menyatakan “Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 8 responden (24,2%), responden yang menyatakan “Kurang Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 3 responden (9,1%),responden yang menyatakan “Tidak Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 3 responden (9,1%). Data tersebut didapatkan dari hasil keseluruhan jawaban responden yang mengisi kuisioner tentang variabel Insentif ( $X_1$ ), dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang karyawan *sales*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa Insentif yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Jawaban Responden**  
**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan divisi penjualan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan	5	15.2	12	36.4	14	42.4	12	36.4	0	0
2	Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar aturan	8	24.2	16	48.5	8	24.2	1	3.0	0	0
3	Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan memiliki disiplin waktu yang baik	14	42.4	5	15.2	10	30.0	4	12.1	0	0
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan	12	39.4	9	27.3	7	21.2	4	12.1	0	0
5	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	15	45.5	5	15.2	10	30.0	3	9.1	0	0
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas atau target sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7	21.2	9	27.3	11	33.3	6	18.2	0	0
7	Tingkat disiplin waktu kerja	20	60.6	7	21.2	3	9.1	3	9.1	0	0

	mempengaruhi pencapaian target penjualan karyawan sales										
8	Karyawan selalu menggunakan jam operasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	14	42.4	7	21.2	11	33.3	1	3.0	0	0
9	Karyawan divisi penjualan hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu	12	39.4	17	51.5	4	12.1	0	0	0	0
10	Tingkat absensi sangat rendah	15	45.5	14	42.4	3	9.1	1	3.0	0	0
11	Karyawan mentaati jam kerja dan tingkat absensi yang telah ditetapkan perusahaan	9	27.3	11	33.3	10	30.0	3	9.1	0	0
12	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja	14	42.4	12	39.4	6	18.2	1	3.0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data jawaban responden variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuisioner responden, menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan direspon responden terdapat pada pernyataan nomor 7 (tujuh), yaitu dengan pernyataan “tingkat disiplin waktu kerja mempengaruhi pencapaian target penjualan *sales*” dengan respon denyang menyatakan “ Sangat Setuju “ memiliki frekuensi sebanyak 20 responden (60,6%), responden yang menyatakan “Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 7 responden (21,2%), responden yang menyatakan “Kurang Setuju” memiliki

frekuensi sebanyak 3 responden (9,1%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 3 responden (9,1%). Data tersebut didapatkan dari hasil keseluruhan jawaban responden yang mengisi kuisioner tentang variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang karyawan sales. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja mempengaruhi pencapaian target penjualan karyawan *sales*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Jawaban Responden**  
**Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik mulai dari awal hingga akhir	12	36.4	13	39.4	8	24.2	0	0	0	0
2	Karyawan tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi	9	27.3	11	33.3	10	30.3	3	9.1	0	0
3	Motivasi yang diberikan atasan membuat saya semakin semangat dalam bekerja	13	39.4	10	30.3	10	30.3	0	0	0	0
4	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	6	18.2	9	27.3	14	42.4	4	12.1	0	0
5	Saya suka dengan hasil yang telah saya kerjakan	15	45.5	6	18.2	9	27.3	3	9.1	0	0
6	Saya selalu mengerjakan tugas yang	11	33.3	11	33.3	8	24.2	3	9.1	0	0



	diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin										
7	Apakah bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan kerja saya	16	48.5	10	30.3	3	9.1	4	12.1	0	0
8	Bonus atau insentif yang saya terima dari perusahaan tidak meningkatkan semangat atau memotivasi saya dalam bekerja	17	51.1	9	27.3	5	15.2	2	6.1	0	0
9	Saya memiliki semangat baru setelah mendapatkan bonus diluar gaji	13	39.4	13	39.4	7	21.2	0	0	0	0
10	Penghargaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan prestasi atau hasil kerja yang saya dapat	17	51.5	9	27.3	5	15.2	2	6.1	0	0
11	Pemberian penghargaan dan pujian dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer	12	36.4	12	36.4	8	24.2	1	3.0	0	0
12	Karyawan tidak dibeda-bedakan dengan karyawan lainnya dalam bekerja	7	21.2	18	54.5	7	21.2	1	3.0	0	0

Berdasarkan data jawaban responden variabel Motivasi ( $X_3$ ) pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuisioner responden, menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan direspon responden terdapat pada pernyataan nomor 8 dan 10 , yaitu dengan pernyataan “Bonus atau Insentif yang saya terima dari perusahaan tidak meningkatkan semangat atau motivasi saya dalam bekerja” dan pernyataan “penghargaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan prestasi atau hasil kerja yang saya dapat “ dengan responden yang menyatakan “ Sangat Setuju “ memiliki frekuensi sebanyak 17 responden (51,5%), responden yang menyatakan “Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 9 responden (27,3%), responden yang menyatakan “Kurang Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 5 responden (15,2%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 2 responden (6,1%). Data tersebut didapatkan dari hasil keseluruhan jawaban responden yang mengisi kuisioner tentang variabel Motivasi ( $X_3$ ), dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang karyawan *sales*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bonus dan Insentif yang diterima oleh karyawan tidak memotivasi atau meningkatkan semangat kerja sehingga Produktifitas kerja karyawan tidak optimal .

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuisioner Jawaban Responden**  
**Variabel Produktifitas Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menguasai pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan	9	27.3	11	33.3	10	30.3	3	9.1	0	0
2	Saya selalu mencapai target yang ditentukan perusahaan	13	39.4	11	33.3	9	27.3	0	0	0	0
3	Pekerjaan yang saya hasilkan memiliki hasil	6	18.2	8	24.2	13	39.4	6	18.2	0	0

	yang memuaskan dengan keterampilan yang saya miliki										
4	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi	18	54.4	6	18.2	8	24.2	1	3.0	0	0
5	Hasil pencapaian penjualan saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki	14	42.4	9	27.3	6	18.2	4	12.1	0	0
6	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	16	48.5	9	27.3	6	18.2	2	6.1	0	0
7	Saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya	13	39.4	13	39.4	7	21.2	0	0	0	0
8	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	17	51.5	9	27.3	5	15.2	2	6.1	0	0
9	Waktu menyelesaikan tugas dan target penjualan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan	12	36.4	13	39.4	7	21.2	1	3.0	0	0

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data jawaban responden variabel Produktifitas Kerja (Y) pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuisioner responden, menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan direspon responden terdapat pada pernyataan nomor 4 (empat), yaitu dengan pernyataan “saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi” dengan responden yang menyatakan “Sangat Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 18 responden (54,4%), responden yang menyatakan “Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 6 responden (18,2%), responden yang menyatakan “Kurang Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 8 responden (24,2%), responden yang menyatakan “Tidak Setuju” memiliki frekuensi sebanyak 1 responden (3,1%). Data tersebut didapatkan dari hasil keseluruhan jawaban responden yang mengisi kuisioner tentang variabel Produktifitas Kerja (Y), dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang karyawan sales. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi.

#### **4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data**

##### **4.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuisioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevan kuisioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung. Dari hasil uji validitas data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *statistical program and service solution seri 20.0* adalah seperti pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
ke – 1	0.659	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 2	0.556	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 3	0.777	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 4	0.819	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 5	0.78	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 6	0.646	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 7	0.906	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 8	0.844	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 9	0.696	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 10	0.805	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 11	0.739	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 12	0.745	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.8 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel Insentif didapatkan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel insentif dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
ke – 1	0.574	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 2	0.567	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 3	0.842	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 4	0.852	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 5	0.796	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 6	0.662	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 7	0.884	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 8	0.821	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 9	0.653	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 10	0.785	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 11	0.813	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
ke – 12	0.815	0.344	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.9 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel disiplin kerja didapatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_3$ )**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
ke – 1	0.624	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 2	0.684	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 3	0.8	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 4	0.6	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 5	0.767	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 6	0.705	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 7	0.897	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 8	0.863	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 9	0.654	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 10	0.85	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 11	0.67	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 12	0.537	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel Motivasi didapatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.11

## Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
ke – 1	0.66	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 2	0.797	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 3	0.698	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 4	0.786	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 5	0.906	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 6	0.839	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 7	0.701	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 8	0.859	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
ke – 9	0.69	0.344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel produktifitas kerja didapatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel produktifitas kerja dinyatakan valid.

#### 4.2..2. Hasil Uji Realibilitas

Uji Realibitas menunjukan kepada suatu pengertin bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian realibilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai intrerprestasi nilai  $r$ . berdasarkan ketentuan reliable untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji realibilitas variabel independen dan variabel dependen dan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,0. Dari hasil pengujian data – data dari kuisoner yang terlebih dahulu disebarkan kepada 33 responden dalam penelitain ini diperoleh nilai *cronbach alpha* adalah sebagai berikut

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item	Koefisien r	Keterangan
Insentif (X1)	0,930	12	0,8000- .1.000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,933	12	0,8000- .1.000	Sangat Tinggi
Motivasi (X3)	0,918	12	0,8000- .1.000	Sangat Tinggi
Produktifitas (Y)	0,914	9	0,8000- .1.000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian ini, menyatakan bahwa dari keseluruhan item pernyataan pada kuesioner penelitian ini, berstatus reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel Insentif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,930, Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,933, Motivasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,918 dan Produktifitas (Y) sebesar 0,914. Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,8000-1.000 sehingga dapat disimpulkan semua variabel mempunyai tingkat reliabel yang sngat tinggi.

### 4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penelitian menggunakan bantuan statistical program and service solution seri 20.0. berdasarkan hasil pengelolaan data uji normalitas sampel diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Insentif ( $X_1$ )	0,788	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,907	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi ( $X_3$ )	0,973	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktifitas Kerja (Y)	0,534	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas adalah dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil pada nilai *One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, tingkat signifikan untuk variabel Insentif ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar  $0,788 > 0,05$  (ALPHA), , tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,907 > 0,05$  (Alpha) dan tingkat signifikan Motivasi ( $X_3$ ) sebesar  $0,973 > 0,05$  (Alpha) , serta untuk tingkat signifikan variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar  $0,534 > 0,05$  (Alpha). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data – data kuisioner yang diperoleh dari 33 responden dalam penelitian ini menyatakan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0. berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.Deviation From Liniarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Insentif (X1) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0.027	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0.796	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi (X3) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0.000	0,05	Sig > Alpha	Tidak Linier

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan variabel Insentif dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear. Sedangkan nilai signifikansi variabel Motivasi lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak berbentuk linear.

#### 4.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolieniritas diantara variabel penjelasan pada model tersebut yang diindikasi oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor* ). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsure  $(1-R^2)$  disebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai dari *Collinierty Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearty Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Insentif (X1) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0,932	1,072	VIF $\leq$ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0,961	1,040	VIF $\leq$ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Motivasi (X3) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	0,965	1,036	VIF $\leq$ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF variabel Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa variabel Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi tidak terjadi Multikolinearitas

#### **4.4. Hasil Uji Analisis Data**

##### **4.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel Insentif ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja di PT. Premium Cipta Megah Utama.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	53.647	8.078
Insentif (X1)	0.244	0,109
Disiplin Kerja (X2)	0.198	0,122
Motivasi (X3)	0.269	0,123

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.16, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja

X<sub>1</sub> = Pemberian insentif

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

a = Konstanta

et = Error term

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 53.647 + 0,244 (X_1) + 0,198 (X_2) + 0,269 (X_3)$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 53.647. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel Insentif, Disiplin kerja dan Motivasi, maka masih ada tingkat Produktifitas kerja sebesar 53,6%
2. Nilai koefisien variabel Insentif adalah sebesar 0.244. Hal ini menunjukkan bahwa jika insentif naik sebesar satu – satuan maka produktifitas kerja juga akan naik sebesar 24,4%

3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.198. Hal ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja naik sebesar satu – satuan maka produktifitas kerja juga akan naik sebesar 19,8%
4. Nilai koefisien variabel Motivasi adalah sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi naik sebesar satu – satuan maka produktifitas kerja juga akan naik sebesar 26,9%

#### 4.4.2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen yang di teliti. Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Insentif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Premium Cipta Megah Utama di Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data – data dengan menggunakan bantuan program statistical *Program And Service Solution Seri 20.0* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi

R	R Square
0,509	0,259

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil nilai *Koefisien Korelasi* ( $R$ ) sebesar 0,509 yang menyatakan tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen tinggi. Sedangkan nilai *Koefisien* determinasi  $R^2$  ( $R$  Square ) sebesar 0,25, nilai tersebut menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Insentif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan sales pada PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung, adalah sebesar 25,9% sedangkan sisanya sebesar 74,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak berkaitan dengan penelitian ini.

## 4.5. Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji T (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen secara satu – satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Dari pengujian data kuisioner jawaban responden telah diuji menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* ada pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Insentif (X1) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	2,240	2,045	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	1,629	2,045	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak
Motivasi (X3) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)	2,180	2,045	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

#### **Hipotesis I : Analisis Pengaruh Insentif T (X<sub>1</sub>) terhadap Produktifitas Kerja ( Y )**

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial ) pada tabel coefficient untuk variabel Insentif (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.240 dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$  (33 - 4 = 29) maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,045. Jadi nilai t

$t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,240 > 2,045$ ). Maka hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan sales PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung. Karena kurangnya pemberian insentif yang tidak sesuai dengan hasil pencapaian kerja mereka, serta insentif sebesar 1 juta hanya diberikan jika mencapai target penjualan 16 juta perbulan, maka karyawan tidak semangat dalam bekerja yang menyebabkan produktifitas kerja karyawan tidak optimal ditunjukkan dengan tabel pencapaian target penjualan di PT. Premium Cipta Megah Utama.

### **Hipotesis II : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) pada tabel coefficient untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  1,629 dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$  ( $33-4=29$ ) adalah sebesar 2,045. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,629 < 2,045$ ). Maka hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan sales PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung, tidak adanya pengaruh pada variabel Disiplin Kerja ini dikarenakan karyawan atau sales banyak menghabiskan waktu di lapangan, maka tingkat absensi dan disiplin kerja yang rendah tidak mempengaruhi target pencapaian penjualan atau produktifitas kerja karyawan sales.

### **Hipotesis III: Analisis Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) pada tabel coefficient untuk variabel Motivasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,180 dengan  $\alpha = 0,05$

dan  $df = n-k$  ( $33-4=29$ ) adalah sebesar 2,045. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,180 > 2,045$ ). Maka hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Singga dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan sales PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan bonus atau insentif yang diterima oleh karyawan sales tidak meningkatkan semangat kerja atau memotivasi sehingga produktifitas kerja karyawan tidak optimal.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara independen secara bersama – sama (secara simultan) terhadap variabel dependen. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* diperoleh hasil ada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**

#### Hasil Uji F (Secara Simultan)

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
3,380	2,93	0,032	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.19 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f (secara simultan ) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,380 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $4-1=3$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $33- 4=29$ ) adalah sebesar 2,93 . Jadi nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  ( $3,380 > 2,93$  ). Maka hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan sales PT. Premium Cipta Megah Utama Di Bandar Lampung. Dengan adanya



Produktifitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4.6. Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang telah dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh nilai uji korelasi R sequer 259 bahwa besarnya pengaruh variabel Insentif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap produktifitas kerja (Y) karyawan pada PT. Premium Cipta Megah Utama Bandar Lampung adalah sebesar 25,9 %, sedangkan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain. Dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai beriku :

##### **4.6.1. Analisis Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini secara parsial diterima, hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa, “Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja yang saya capai”, arah pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja adalah nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka, semakin tinggi Insentif akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan sales di PT Premium Cipta Megah Utama. Peneliti memberikan pembahasan bahwa dengan memberikan Insentif lebih atau sesuai dengan pengorbanan karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang berdampak pada tercapainya tujuan – tujuan atau target dari perusahaan tersebut.

Insentif menurut Menurut T. Hani Handoko (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah alat sebagai pendorong Motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas hal ini sehubungan dengan teori Stajkovic & Luthans dalam (Yumhi, et al, 2014) yang menyatakan Insentif sebagai motivator karyawan yang sering digunakan dalam organisasi.

#### **4.6.2. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini secara parsial ditolak, hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa, arah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja adalah nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka Tingkat Disiplin kerja tidak mempengaruhi produktifitas kerja karyawan sales di Pt. Premium Cipta Megah Utama. Pada penelitian ini tingkat disiplin kerja karyawan *sales* di PT. Premium Cipta Megah Utama yang rendah, ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan pada tabel 1.3 dengan berbagai alasan bermacam – macam, mulai dari sakit , pulang kampung, dan mengambil cuti akhir tahun.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito dalam (Bima Aditya,2020) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku,dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sedangkan menurut Menurut Siagan (2009) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seorang mentaati semua aturan perusahaan, bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan, menaati waktu kerja, dan tingkat absensi yang tinggi serta mengikuti norma norma social yang berlaku.

#### 4.6.3. Analisis Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini secara parsial diterima, hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa, “karyawan tidak termotivasi dan semangat dalam bekerja dikarenakan insentif atau bonus yang diberikan perusahaan ”, arah pengaruh Insentif terhadap Produktifitas Kerja adalah nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka, semakin tinggi motivasi akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan sales di Pt. Premium Cipta Megah Utama. Peneliti memberikan pembahasan bahwa dengan memberikan motivasi kepada karyawan sales dengan memberikan bonus atau insentif yang sesuai maka karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja yang dapat mempengaruhi target pencapaian penjualan.

Hal ini sehubungan dengan pendapat Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2011). Sedangkan menurut Ernest J Mc Cormick dalam (Purnama, 2008) yang menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.