

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dupa Gita *Aromatic***

Dupa Gita *Aromatic* merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang produksi dupa aromaterapi yang berlokasi di Desa Pejeng Kelod, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Alamat usaha ini berada di F8P2+QFM, Desa Pejeng Kelod, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar, Bali 80552. Pabrik ini memproduksi berbagai jenis dupa dengan beragam aroma yang digunakan untuk kebutuhan upacara keagamaan Hindu, kegiatan spiritual, meditasi, yoga, serta kebutuhan aromaterapi sehari-hari.

Dupa Gita *Aromatic* didirikan pada tahun 2013 oleh I Ketut Sida Arsa, S.Sn dengan semangat untuk menghadirkan produk dupa berkualitas yang mampu bersaing dengan produk dari luar daerah. Pada awal pendiriannya, usaha ini dikembangkan secara mandiri melalui proses belajar secara otodidak, mulai dari teknik pencampuran bahan baku, peracikan aroma, hingga proses produksi dupa yang memenuhi standar kualitas. Pengalaman tersebut menjadi modal utama dalam membangun usaha sehingga mampu berkembang secara bertahap meskipun menghadapi berbagai tantangan pada masa awal operasional.

Perjalanan usaha Dupa Gita *Aromatic* tidak terlepas dari berbagai kendala, terutama dalam memperoleh bahan baku berkualitas. Beberapa bahan utama seperti bambu, parfum, dan perekat masih bergantung pada pemasok dari luar negeri agar kualitas produk tetap terjaga. Kondisi tersebut tidak mengurangi komitmen

perusahaan untuk terus menghasilkan dupa yang memiliki aroma khas, daya bakar yang stabil, serta kualitas yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Perusahaan juga memanfaatkan berbagai bahan lokal yang memenuhi standar sehingga mampu menjaga keseimbangan antara kualitas produk dan efisiensi proses produksi.

Seiring meningkatnya permintaan pasar, Dupa Gita *Aromatic* terus melakukan pengembangan kapasitas produksi dengan melibatkan tenaga kerja dari masyarakat sekitar. Kehadiran pabrik tidak hanya memberikan kontribusi terhadap perkembangan industri dupa di Kabupaten Gianyar, tetapi juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal sehingga mampu meningkatkan pendapatan keluarga. Lingkungan kerja yang dibangun perusahaan menekankan pentingnya kerja sama, ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam setiap tahapan proses produksi agar kualitas produk yang dihasilkan tetap konsisten.

Produk yang dihasilkan Dupa Gita *Aromatic* dipasarkan melalui berbagai saluran distribusi, baik secara grosir maupun eceran, dengan memanfaatkan jaringan reseller di berbagai daerah. Selain memenuhi kebutuhan pasar domestik, perusahaan juga melayani permintaan ekspor apabila terdapat pesanan dalam jumlah besar. Strategi pemasaran tersebut membuat produk Dupa Gita *Aromatic* semakin dikenal oleh masyarakat sebagai salah satu produk dupa asal Bali yang memiliki kualitas baik dan aroma yang beragam.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Dupa Gita *Aromatic* juga memperhatikan aspek keberlanjutan lingkungan. Limbah hasil produksi yang masih dapat dimanfaatkan diproses kembali sehingga dapat mengurangi jumlah limbah yang dibuang. Sisa lidi dupa dapat didaur ulang menjadi bahan produksi kembali,

sedangkan limbah tertentu dimanfaatkan sebagai bahan bakar sehingga proses produksi menjadi lebih efisien dan ramah lingkungan. Lokasi pabrik yang berdampingan dengan lahan pertanian juga menunjukkan bahwa aktivitas produksi dilakukan dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan sekitar.

Hingga saat ini Dupa Gita *Aromatic* terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan kerja, pemberian motivasi kepada karyawan, serta penerapan disiplin kerja dalam setiap aktivitas operasional. Upaya tersebut dilakukan agar produktivitas karyawan tetap terjaga sehingga perusahaan mampu memenuhi permintaan pasar sekaligus mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan. Perkembangan usaha yang terus berkelanjutan menjadikan Dupa Gita *Aromatic* sebagai salah satu industri dupa di Kabupaten Gianyar yang memiliki komitmen terhadap kualitas produk, pemberdayaan tenaga kerja lokal, dan keberlanjutan usaha.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dupa Gita *Aromatic***

##### **a. Visi**

Menjadi pabrik pembuatan dupa yang menghasilkan produk berkualitas tinggi, berdaya saing, serta mampu memenuhi kebutuhan pasar nasional dan internasional dengan mengedepankan kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan.

##### **b. Misi**

Dalam mendukung visi dari Dupa Gita *Aromatic*, terdapat tujuh misi diantaranya:

- 1) Menghasilkan produk dupa yang berkualitas dengan menggunakan bahan baku pilihan dan proses produksi yang terstandar.

- 2) Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, pembinaan, dan pengembangan keterampilan karyawan.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, aman, dan nyaman guna meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan melalui produk yang berkualitas serta pengiriman yang tepat waktu.
- 5) Mengembangkan inovasi produk sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.
- 6) Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan pemasok, pelanggan, dan seluruh mitra usaha.
- 7) Berkontribusi dalam membuka lapangan pekerjaan serta mendukung pertumbuhan perekonomian masyarakat di Kabupaten Gianyar.

## **4.2 Karakteristik Responden**

### **4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Informasi tersebut penting karena menunjukkan penyebaran responden yang terlibat pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah<br/>(orang)</b> | <b>Persentase<br/>(%)</b> |
|----------------------|---------------------------|---------------------------|
| Perempuan            | 20                        | 40,0                      |
| Pria                 | 30                        | 60,0                      |
| Total                | 50                        | 100,0                     |

Sumber: Data diolah 2026 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden menurut jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Responden berjenis kelamin pria berjumlah 30 orang atau sebesar 60,0%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 40,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan pria dibandingkan karyawan perempuan.

Dominasi karyawan pria pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar menunjukkan bahwa aktivitas kerja di lingkungan produksi lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memerlukan kemampuan fisik, ketelitian dalam proses produksi, serta keterlibatan secara langsung pada tahapan tertentu, mulai dari pengolahan bahan baku hingga penyelesaian produk. Keterlibatan karyawan perempuan juga tetap memberikan kontribusi dalam mendukung kelancaran proses produksi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Komposisi responden yang didominasi oleh karyawan pria memberikan gambaran bahwa pelaksanaan pelatihan kerja, pemberian motivasi kerja, serta penerapan disiplin kerja pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar diterapkan kepada seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin. Perbedaan jumlah antara karyawan pria dan perempuan lebih mencerminkan

kebutuhan tenaga kerja pada proses produksi dibandingkan dengan perbedaan kesempatan dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan seluruh responden tetap memiliki peran dalam mendukung pencapaian produktivitas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing di lingkungan pabrik pembuatan dupa.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia perlu disajikan untuk memberikan gambaran mengenai kelompok umur karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Informasi mengenai usia dapat mencerminkan kondisi tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasional pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Perbedaan usia umumnya berkaitan dengan kemampuan fisik, pengalaman kerja, tingkat kedewasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesiapan karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja, membangun motivasi kerja, dan menerapkan disiplin kerja selama proses produksi berlangsung. Distribusi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia**

| Usia        | Jumlah<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|-------------|-------------------|-------------------|
| <25 Tahun   | 5                 | 10,0              |
| 25–35 Tahun | 25                | 50,0              |
| 36–45 Tahun | 15                | 30,0              |
| 46–55 Tahun | 5                 | 10,0              |
| Total       | 50                | 100,0             |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa dari total 50 responden terdapat 5 orang atau 10,0% yang berusia kurang dari 25 tahun, 25 orang atau 50,0% berada pada rentang usia 25–35 tahun, 15 orang atau 30,0% berusia 36–45 tahun, serta 5 orang atau 10,0% berada pada rentang usia 46–

55 tahun. Kelompok usia 25–35 tahun menjadi kategori dengan jumlah responden terbanyak, sedangkan kelompok usia kurang dari 25 tahun dan 46–55 tahun memiliki jumlah responden yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 5 orang atau 10,0%.

Dominasi responden pada rentang usia 25–35 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar berada pada usia produktif. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa aktivitas produksi dupa lebih banyak dijalankan oleh karyawan yang memiliki kemampuan fisik yang masih optimal serta cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Keberadaan tenaga kerja pada usia produktif juga memberikan peluang yang lebih baik dalam menerima pelatihan kerja, menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja yang diterapkan, serta menjaga semangat kerja selama proses produksi berlangsung.

Penyebaran usia responden yang terdiri atas kelompok usia muda hingga usia yang lebih matang memberikan gambaran bahwa pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar memiliki tenaga kerja dengan karakteristik yang beragam. Karyawan yang telah memiliki usia dan pengalaman kerja lebih tinggi dapat memberikan contoh dalam menjaga disiplin kerja serta ketelitian selama proses produksi, sedangkan karyawan yang berada pada usia produktif cenderung memiliki energi dan kemampuan beradaptasi yang baik terhadap metode kerja yang diterapkan. Keberagaman karakteristik usia tersebut menciptakan lingkungan kerja yang saling melengkapi sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi sesuai

dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki dalam mendukung kelancaran proses pembuatan dupa.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Bidang Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan disajikan untuk memberikan gambaran mengenai penyebaran karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Pembagian bidang pekerjaan menjadi informasi yang penting karena setiap bagian memiliki peran yang berbeda dalam mendukung kelancaran proses produksi dupa. Perbedaan tugas pada masing-masing bidang juga dapat memengaruhi kebutuhan pelatihan kerja, tingkat motivasi kerja, penerapan disiplin kerja, serta pencapaian produktivitas karyawan selama menjalankan aktivitas operasional. Distribusi responden berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Bidang Pekerjaan**

| <b>Bidang Pekerjaan</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Packing                 | 11                    | 22,0                  |
| Pencampuran Bahan       | 10                    | 20,0                  |
| Pengeringan             | 9                     | 18,0                  |
| Pengiriman              | 5                     | 10,0                  |
| Produksi                | 15                    | 30,0                  |
| Total                   | 50                    | 100,0                 |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden menurut bidang pekerjaan, diketahui bahwa dari total 50 responden terdapat 15 orang atau 30,0% bekerja pada bagian produksi, 11 orang atau 22,0% berada pada bagian packing, 10 orang atau 20,0% bekerja pada bagian pencampuran bahan, 9 orang atau 18,0% berada pada

bagian pengeringan, serta 5 orang atau 10,0% bekerja pada bagian pengiriman. Data tersebut menunjukkan bahwa bagian produksi memiliki jumlah responden paling banyak, sedangkan bagian pengiriman merupakan bidang pekerjaan dengan jumlah responden paling sedikit.

Dominasi responden pada bagian produksi menunjukkan bahwa pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar lebih banyak menempatkan tenaga kerja pada bagian yang berhubungan langsung dengan proses pembuatan dupa. Kondisi tersebut cukup wajar karena bagian produksi menjadi tahapan utama yang menentukan kelancaran proses kerja, mulai dari pengolahan bahan hingga menghasilkan produk yang siap memasuki tahapan berikutnya. Keberadaan karyawan pada bagian packing, pencampuran bahan, pengeringan, dan pengiriman juga memiliki fungsi yang saling berkaitan sehingga setiap bidang pekerjaan harus mampu bekerja secara terkoordinasi agar proses produksi dapat berjalan dengan baik.

Perbedaan jumlah karyawan pada setiap bidang pekerjaan menggambarkan bahwa kebutuhan tenaga kerja disesuaikan dengan beban kerja dan karakteristik aktivitas yang dilakukan pada masing-masing bagian. Karyawan yang bekerja pada bagian produksi memerlukan keterampilan serta ketelitian yang tinggi karena berhubungan langsung dengan kualitas hasil produksi dupa. Bagian pencampuran bahan dan pengeringan juga memegang peranan penting dalam menjaga mutu produk, sedangkan bagian packing dan pengiriman memastikan produk yang telah selesai diproduksi dapat dikemas dengan baik serta didistribusikan sesuai kebutuhan. Pembagian tugas tersebut menunjukkan bahwa setiap bidang pekerjaan

memiliki kontribusi yang saling melengkapi dalam mendukung produktivitas karyawan di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan untuk memberikan gambaran mengenai pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Lama bekerja menjadi salah satu aspek yang dapat mencerminkan tingkat pemahaman karyawan terhadap proses produksi, penguasaan pekerjaan, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan aturan dan budaya kerja yang diterapkan di lingkungan pabrik. Pengalaman kerja yang berbeda pada setiap karyawan juga dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan kerja, pembentukan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja, hingga produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

| <b>Lama Bekerja</b> | <b>Jumlah<br/>(orang)</b> | <b>Persentase<br/>(%)</b> |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| >10 Tahun           | 13                        | 26,0                      |
| 1–5 Tahun           | 22                        | 44,0                      |
| 6–10 Tahun          | 15                        | 30,0                      |
| Total               | 50                        | 100,0                     |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden menurut lama bekerja, diketahui bahwa dari total 50 responden terdapat 22 orang atau 44,0% memiliki masa kerja selama 1–5 tahun, sebanyak 15 orang atau 30,0% telah bekerja selama 6–10 tahun, sedangkan 13 orang atau 26,0% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan

karyawan dengan pengalaman kerja selama 1–5 tahun, sementara karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun juga memiliki proporsi yang cukup besar.

Dominasi karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun menunjukkan bahwa pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar memiliki tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami alur produksi serta tanggung jawab pada bidang pekerjaannya masing-masing. Pengalaman tersebut memungkinkan karyawan lebih cepat beradaptasi terhadap standar operasional yang diterapkan, memahami teknik produksi yang benar, serta mampu menjalankan pekerjaan secara lebih efektif dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung. Keberadaan karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun juga memberikan nilai tambah karena mereka telah mengenal proses produksi secara menyeluruh dan memiliki pengalaman yang dapat menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya.

Komposisi masa kerja yang bervariasi mencerminkan adanya perpaduan antara karyawan yang telah lama mengabdikan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja menengah. Kondisi tersebut dapat menciptakan proses pembelajaran yang berlangsung secara alami di lingkungan kerja, terutama ketika karyawan yang lebih berpengalaman berbagi pengetahuan mengenai teknik produksi, cara menjaga kualitas hasil pembuatan dupa, serta penerapan disiplin kerja kepada karyawan lainnya. Pengalaman yang dimiliki oleh setiap kelompok masa kerja juga mendukung pelaksanaan pelatihan kerja dan pembentukan motivasi sehingga seluruh karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dalam

memenuhi target produktivitas pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.

### 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2021) bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengoreksi antar skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya  $r$  adalah 0,3 ke atas dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Penelitian**

| Variabel                   | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi | Standar Koefisien Korelasi | Keterangan   |
|----------------------------|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------|
| Pelatihan Kerja (X1)       | X1.1            | 0,831              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X1.2            | 0,950              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X1.3            | 0,941              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X1.4            | 0,874              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X2.1            | 0,847              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
| Motivasi Kerja (X2)        | X2.2            | 0,916              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X2.3            | 0,887              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X2.4            | 0,851              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
| Disiplin Kerja (X3)        | X3.1            | 0,918              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X3.2            | 0,925              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X3.3            | 0,948              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | X3.4            | 0,918              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
| Produktivitas Karyawan (Y) | Y1.1            | 0,856              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | Y1.2            | 0,938              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | Y1.3            | 0,795              | 0,30                       | <b>Valid</b> |
|                            | Y1.4            | 0,933              | 0,30                       | <b>Valid</b> |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang berada di atas standar sebesar 0,30. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,831 hingga 0,950. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,847 sampai 0,916. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,918 hingga 0,948. Variabel Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi antara 0,795 sampai 0,938. Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memperoleh keterangan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar daripada standar sebesar 0,30.

Nilai koefisien korelasi yang seluruhnya berada di atas batas minimum menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur dengan baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan yang disusun mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, maupun produktivitas karyawan telah sesuai untuk menggambarkan kondisi yang terjadi pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Respon yang diberikan oleh karyawan terhadap setiap pernyataan juga mencerminkan bahwa instrumen penelitian mampu menangkap informasi sesuai dengan tujuan pengukuran masing-masing variabel.

Hasil pengujian ini memberikan keyakinan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Tingginya nilai koefisien korelasi pada setiap item menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara masing-masing pernyataan dengan variabel yang diwakilinya,

sehingga setiap indikator dapat memberikan informasi yang relevan mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, serta produktivitas karyawan di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Kualitas instrumen yang baik juga mendukung ketepatan hasil penelitian karena data yang diperoleh berasal dari item-item pernyataan yang mampu mengukur setiap variabel secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono,(2021) reliabilitas berkaitan dengan keajegan (konsistensi) hasil pengukuran, yaitu sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan bebas dari kesalahan pengukuran dengan koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian**

| Variabel                   | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Item of Delete</i> | Keterangan |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1)       | 0,922                   | >0,70                 | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X2)        | 0,898                   | >0,70                 | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X3)        | 0,845                   | >0,70                 | Reliabel   |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 0,900                   | >0,70                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,70. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,898, variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,845, serta variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,900. Seluruh variabel memperoleh keterangan reliabel karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimal yang telah ditentukan.

Nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa jawaban yang diberikan oleh karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar bersifat konsisten dalam merepresentasikan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, maupun produktivitas karyawan. Konsistensi tersebut menjadi dasar bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya ketika digunakan untuk memperoleh data dari responden.

Hasil pengujian reliabilitas juga memperlihatkan bahwa seluruh instrumen penelitian layak digunakan pada tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi persyaratan konsistensi pengukuran. Nilai *Cronbach's Alpha* yang relatif tinggi pada setiap variabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan saling mendukung dalam menggambarkan konsep yang diukur. Kondisi tersebut memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga mampu memberikan gambaran yang sesuai mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.

#### **4.4 Deskripsi Data**

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan Dupa Gita *Aromatic* yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner variabel Pelatihan Kerja (X1) terdiri dari 4 pernyataan, Motivasi Kerja (X2) terdiri dari 4

pernyataan, Disiplin Kerja (X3) terdiri dari 4 pernyataan dan Produktivitas Karyawan (Y) terdiri dari 4 pernyataan. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau nilai dengan skala *likert* 1-5.

Menurut Sugiyono (2022), penilaian data setiap variabel menggunakan panjang kelas sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Jangkauan (Range)}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Keterangan:

Jangkauan = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

Jumlah Kelas =  $1 + 3,3 \log n$

Namun, dalam skala *likert*, jumlah kelas disesuaikan dengan jumlah kategori dalam skala tersebut yaitu 5 kelas, maka:

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan panjang kelas interval, maka diperoleh interval dari masing-masing kelas dengan kategori penilaian seperti pada tabel 4.7 dibawah ini

**Tabel 4.7 Kriteria Rata-rata Nilai & Kategori Penilaian Variabel Penelitian**

| Kriteria Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|--------------------------|--------------------|
| 1,00 – 1,80              | Sangat Rendah      |
| 1,81 – 2,60              | Rendah             |
| 2,61 – 3,40              | Sedang             |
| 3,41 – 4,20              | Tinggi             |
| 4,21 – 5,00              | Sangat Tinggi      |

Sumber: Sugiyono (2022)

#### 4.4.1 Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis dan terencana oleh usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan usaha dupa gita *aromatic* secara optimal. Berikut deskripsi kriteria rata-rata nilai dan kategori penilaian masing-masing indikator pada variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8

**Tabel 4.8 Penilaian Responden pada Variabel Pelatihan Kerja (X1)**

| No | Pernyataan                                                                                                                                | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total<br>Nilai | Rata-<br>rata<br>Nilai | Kategori<br>Penilaian |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------------|------------------------|-----------------------|
|    |                                                                                                                                           | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |                |                        |                       |
| 1  | Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sehingga membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.  | -                 | 7         | 12        | 23       | 8         | 182            | <b>3,64</b>            | <b>Tinggi</b>         |
| 2  | Metode pelatihan yang digunakan (seperti ceramah, diskusi, atau praktik langsung) memudahkan saya dalam memahami materi yang disampaikan. | 1                 | 16        | 16        | 11       | 6         | 155            | 3,10                   | Sedang                |
| 3  | Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sehari-hari.                                       | 1                 | 24        | 12        | 7        | 6         | 143            | <b>2,86</b>            | <b>Sedang</b>         |

| No              | Pernyataan                                                                                           | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total<br>Nilai | Rata-<br>rata<br>Nilai | Kategori<br>Penilaian |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------------|------------------------|-----------------------|
|                 |                                                                                                      | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |                |                        |                       |
| 4               | Pelatihan yang saya ikuti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja saya dalam bekerja. | 1                 | 24        | 12        | 7        | 6         | 161            | 3,22                   | Sedang                |
| Jumlah Nilai    |                                                                                                      |                   |           |           |          |           | 641            | 12,82                  |                       |
| Rata-rata Nilai |                                                                                                      |                   |           |           |          |           | 160,25         | 3,21                   | Sedang                |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 5)

Hasil tabel 4.8 didapat pernyataan indikator dari variabel pelatihan kerja dengan nilai terendah adalah “Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sehari-hari.” dengan nilai 2,86 tergolong kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar yang merasa materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Perbedaan jenis pekerjaan pada setiap bagian produksi memungkinkan kebutuhan pelatihan yang dimiliki karyawan menjadi berbeda, sehingga materi yang diberikan belum seluruhnya mampu menjawab kebutuhan pada masing-masing bidang pekerjaan.

Nilai pernyataan tertinggi adalah “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sehingga membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.” dengan nilai masing-masing 3,64 tergolong kategori tinggi. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar secara umum telah memberikan

manfaat bagi karyawan dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan selama proses produksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah mampu mendukung peningkatan kompetensi karyawan, meskipun masih diperlukan penyesuaian materi agar lebih relevan dengan karakteristik pekerjaan pada setiap bagian produksi.

#### 4.4.2 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri karyawan yang mampu menumbuhkan semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam bekerja di usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng. Motivasi ini mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, serta usahanya secara optimal guna mencapai tujuan usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng sekaligus memenuhi kepentingan pribadi. Berikut deskripsi kriteria rata-rata nilai dan kategori penilaian masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.9

**Tabel 4.9 Penilaian Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| No | Pernyataan                                                                                                            | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------------|--------------------|
|    |                                                                                                                       | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |             |                 |                    |
| 1. | Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | -                 | 13        | 12        | 14       | 11        | 173         | <b>3,46</b>     | <b>Tinggi</b>      |
| 2. | Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tantangan dan variasi yang membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik.    | -                 | 20        | 11        | 10       | 9         | 158         | 3,16            | Sedang             |

| No                     | Pernyataan                                                                                                  | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai   | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------|-----------------|--------------------|
|                        |                                                                                                             | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |               |                 |                    |
| 3.                     | Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja yang membuat saya merasa nyaman dalam bekerja. | 3                 | 24        | 5         | 13       | 5         | 143           | 2,86            | Sedang             |
| 4                      | Perusahaan memberikan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja dan usaha yang telah saya lakukan.        | 5                 | 22        | 8         | 13       | 2         | 135           | 2,70            | Sedang             |
| <b>Jumlah Nilai</b>    |                                                                                                             |                   |           |           |          |           | <b>609</b>    | <b>12,18</b>    |                    |
| <b>Rata-rata Nilai</b> |                                                                                                             |                   |           |           |          |           | <b>152,25</b> | <b>3,05</b>     | <b>Sedang</b>      |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 5)

Hasil tabel 4.9 didapat pernyataan indikator dari variabel motivasi kerja dengan nilai terendah adalah “Perusahaan memberikan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja dan usaha yang telah saya lakukan.” dengan nilai 2,70 tergolong sedang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar masih merasa penghargaan atas hasil kerja yang diberikan belum sepenuhnya dirasakan. Bentuk apresiasi yang belum optimal dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, karena penghargaan merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong munculnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih baik.

Nilai pernyataan tertinggi adalah “Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” dengan 3,46 tergolong kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mampu mendukung kelancaran aktivitas produksi di

pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Ketersediaan fasilitas yang memadai membuat karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman dan efektif, sehingga mampu meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### 4.4.3 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan ketaatan karyawan Dupa Gita *Aromatic* dalam mematuhi seluruh peraturan, norma, serta standar operasional yang berlaku di dalam usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng. Disiplin kerja tercermin melalui perilaku tertib, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung tercapainya tujuan usaha Dupa Gita *Aromatic* secara efektif dan efisien. Berikut deskripsi kriteria rata-rata nilai dan kategori penilaian masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.10

**Tabel 4.10 Penilaian Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X3)**

| No | Pernyataan                                                                              | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------------|--------------------|
|    |                                                                                         | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |             |                 |                    |
| 1. | Saya selalu datang dan memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. | 1                 | 10        | 19        | 14       | 6         | 164         | 3,28            | Sedang             |
| 2. | Saya selalu hadir bekerja dan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.               | -                 | 13        | 14        | 15       | 8         | 168         | 3,36            | Sedang             |
| 3. | Saya selalu mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.   | 1                 | 6         | 18        | 15       | 10        | 177         | 3,54            | Tinggi             |

| No              | Pernyataan                                                                                             | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------------|--------------------|
|                 |                                                                                                        | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |             |                 |                    |
| 4.              | Saya melaksanakan setiap tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik. | 1                 | 8         | 12        | 18       | 11        | 180         | 3,60            | Tinggi             |
| Jumlah Nilai    |                                                                                                        |                   |           |           |          |           | 689         | 13,78           |                    |
| Rata-rata Nilai |                                                                                                        |                   |           |           |          |           | 172,25      | 3,45            | Tinggi             |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 5)

Hasil tabel 4.10 didapat pernyataan indikator dari variabel disiplin kerja dengan nilai terendah adalah “Saya selalu datang dan memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.” dengan nilai 3,28 tergolong kategori sedang. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa masih terdapat sebagian karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar yang belum sepenuhnya konsisten dalam mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku. Ketepatan waktu merupakan salah satu bentuk disiplin yang sangat penting karena dapat memengaruhi kelancaran proses produksi serta koordinasi antarkaryawan selama kegiatan operasional berlangsung.

Nilai pernyataan tertinggi adalah “Saya melaksanakan setiap tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik.” dengan 3,60 tergolong kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sikap tersebut mencerminkan adanya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga setiap tahapan proses produksi pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng

Gianyar dapat berjalan dengan lebih terarah dan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan.

#### 4.4.4 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta didukung oleh kemampuan, semangat kerja, dan pengembangan diri guna mencapai tujuan usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng. Berikut deskripsi kriteria rata-rata nilai dan kategori penilaian masing-masing indikator pada variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4.11

**Tabel 4.11 Penilaian Responden pada Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

| No | Pernyataan                                                                                         | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------------|--------------------|
|    |                                                                                                    | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |             |                 |                    |
| 1  | Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | -                 | 17        | 12        | 9        | 12        | 166         | 3,32            | Sedang             |
| 2  | Saya memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.       | -                 | 11        | 14        | 12       | 13        | 177         | 3,54            | Tinggi             |
| 3  | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk menunjang pekerjaan saya.                   | 1                 | 16        | 5         | 20       | 8         | 168         | 3,36            | Sedang             |

| No                     | Pernyataan                                                                    | Frekuensi Jawaban |           |           |          |           | Total Nilai   | Rata-rata Nilai | Kategori Penilaian |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------|-----------------|--------------------|
|                        |                                                                               | STS<br>(1)        | TS<br>(2) | CS<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |               |                 |                    |
| 4                      | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. | 9                 | 13        | 17        | 11       | 30        | 180           | 3,60            | Tinggi             |
| <b>Jumlah Nilai</b>    |                                                                               |                   |           |           |          |           | <b>691</b>    | <b>13,82</b>    |                    |
| <b>Rata-rata Nilai</b> |                                                                               |                   |           |           |          |           | <b>172,75</b> | <b>3,46</b>     | <b>Tinggi</b>      |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 5)

Hasil tabel 4.11 didapat pernyataan indikator dari variabel produktivitas karyawan dengan nilai terendah adalah “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” dengan nilai 3,32 tergolong kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar yang merasa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya memenuhi tuntutan pekerjaan. Perbedaan tingkat pengalaman maupun penguasaan teknik produksi memungkinkan setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tidak sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Nilai pernyataan tertinggi adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” dengan 3,60 tergolong kategori tinggi. Hasil tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Kemampuan memenuhi target waktu menunjukkan bahwa proses kerja telah berjalan secara cukup efektif, sehingga aktivitas produksi dapat berlangsung dengan baik dalam memenuhi kebutuhan produksi yang telah direncanakan.

## 4.5 Analisis Data dan Pembahasan

### 4.5.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, (2020) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan secara statistik dan menggunakan metode grafik. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila nilai K-S diatas 0,05 maka berdistribusi normal, namun apabila dibawah 0,05 maka tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2020). Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12 Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|                                                           |                       | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| <i>N</i>                                                  |                       | 50                             |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>                    | <i>Mean</i>           | ,0000000                       |
|                                                           | <i>Std. Deviation</i> | 1,43054424                     |
| <i>Most Extreme Differences</i>                           | <i>Absolute</i>       | ,063                           |
|                                                           | <i>Positive</i>       | ,049                           |
|                                                           | <i>Negative</i>       | -,063                          |
| <i>Test Statistic</i>                                     |                       | ,063                           |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>                             |                       | .200 <sup>c,d</sup>            |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i>                    |                       |                                |
| <i>b. Calculated from data.</i>                           |                       |                                |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>             |                       |                                |
| <i>d. This is a lower bound of the true significance.</i> |                       |                                |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 50 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,063 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga data residual dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

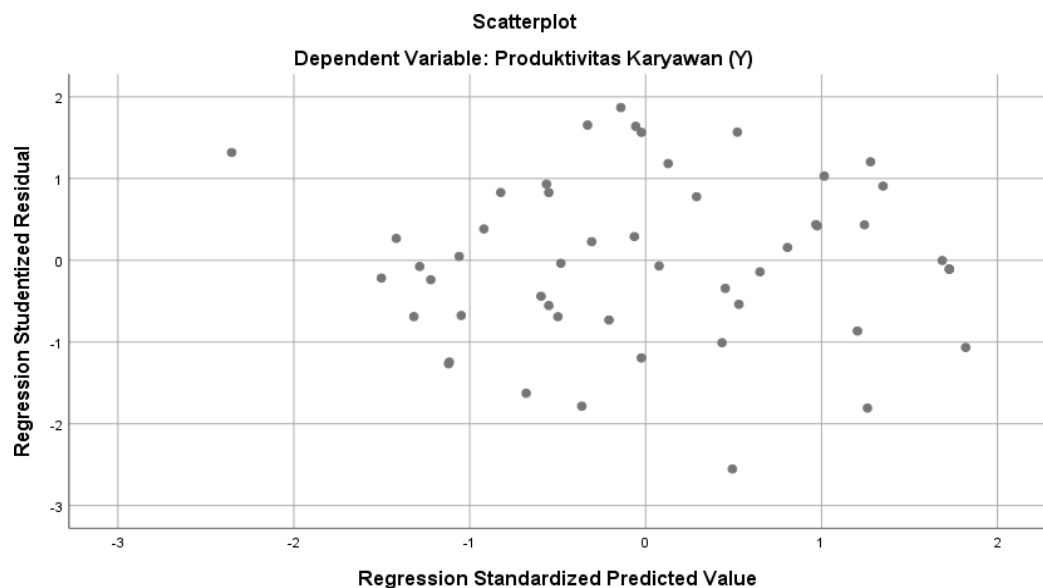
Nilai signifikansi yang melebihi batas ketentuan menunjukkan bahwa penyebaran data residual pada penelitian yang dilakukan di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari jawaban responden memiliki pola penyebaran yang baik, sehingga hubungan antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dapat dianalisis menggunakan model regresi linear berganda tanpa terkendala oleh pelanggaran asumsi normalitas.

Terpenuhinya asumsi normalitas memberikan keyakinan bahwa model penelitian memiliki dasar yang memadai untuk dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik lainnya serta pengujian hipotesis. Distribusi data yang normal menunjukkan bahwa variasi jawaban karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar mampu merepresentasikan kondisi penelitian secara proporsional, sehingga hasil analisis regresi yang akan diperoleh dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat keakuratan yang lebih baik.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan secara statistic dan metode grafik. Dalam peneltian ini menggunakan metode grafik untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterpot antara SRESID dan ZPRED diaman sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dasar analisis dari scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskesiditas (Ghozali, 2020). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.

**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot***



Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 6)

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, bergelombang, maupun pola yang teratur. Titik-titik juga menyebar secara acak pada berbagai nilai prediksi sehingga tidak menunjukkan adanya kecenderungan tertentu dalam distribusi residual.

Penyebaran titik yang bersifat acak menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi cenderung konstan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Variasi jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan tidak menimbulkan penyimpangan yang dapat memengaruhi kestabilan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Terpenuhinya asumsi heteroskedastisitas memberikan gambaran bahwa model regresi memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengestimasi hubungan antarvariabel penelitian. Penyebaran residual yang tidak membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa kesalahan prediksi pada model tidak dipengaruhi oleh besarnya nilai prediksi, sehingga analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Multikolinearitas dapat dilihat dari: 1) *nilai torelance* dan lawannya; 2) *variance inflantion factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Ghozali 2020). Adapun nilai *tolerance* dan nilai VIF ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)**

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |                      |                                |       |
|---------------------------------|----------------------|--------------------------------|-------|
| Model                           |                      | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|                                 |                      | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| 1                               | ( <i>Constant</i> )  |                                |       |
|                                 | Pelatihan Kerja (X1) | 0,245                          | 4,080 |
|                                 | Motivasi Kerja (X2)  | 0,398                          | 2,515 |
|                                 | Disiplin Kerja (X3)  | 0,238                          | 4,196 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,245 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 4,080. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,398 dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2,515. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,238 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 4,196. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu tinggi di antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam model penelitian. Masing-masing variabel memiliki karakteristik yang berbeda sehingga mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan secara mandiri. Kondisi ini menggambarkan bahwa data yang diperoleh dari karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang dapat mengganggu ketepatan model regresi.

Terpenuhinya asumsi multikolinearitas memberikan keyakinan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang jelas dalam menjelaskan perubahan produktivitas karyawan tanpa mengalami tumpang tindih pengaruh yang berlebihan. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang telah memenuhi kriteria menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar memiliki kualitas yang baik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan dasar model yang telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam regresi linear berganda.

#### 4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) *Version 25 for window's* untuk memecahkan permasalahan yang ada, maka dipergunakan alat analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2022). Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 dijabarkan pada tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                      |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)           | 0,416                       | 0,813      |                           | 0,512 | 0,611 |
|                           | Pelatihan Kerja (X1) | 0,472                       | 0,118      | 0,434                     | 4,015 | 0,000 |
|                           | Motivasi Kerja (X2)  | 0,163                       | 0,084      | 0,164                     | 1,929 | 0,060 |
|                           | Disiplin Kerja (X3)  | 0,677                       | 0,113      | 0,657                     | 5,986 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,416 + 0,472 X_1 + 0,163 X_2 + 0,677 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta 0,416 menunjukkan bahwa jika nilai dari Pelatihan Kerja ( $X_1$ ),

Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sama-sama nilainya nol (0),

maka nilai Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) akan tetap berada pada angka 0,416.

$b_1$  = Variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,472, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,472 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilai signifikansinya 0,000 berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan secara statistik. Artinya, ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan cukup kuat terhadap produktivitas karyawan.

$b_2$  = Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,163. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,163 satuan. Karena nilai signifikansinya 0,060 berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah tidak signifikan secara statistik. Artinya, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh positif namun tidak cukup kuat terhadap produktivitas karyawan.

$b_3$  = Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,677 satuan. Karena nilai signifikansinya 0,000 berada dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan secara statistik. Artinya, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan cukup kuat terhadap produktivitas karyawan.

#### **4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan perubahan dua atau lebih variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai  $R^2$  seperti pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Determinasi**

*Model Summary<sup>b</sup>*

| <i>Model</i>                                                                              | <i>R</i>          | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1                                                                                         | .932 <sup>a</sup> | 0,868           | 0,859                    | 1,476                             |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1) |                   |                 |                          |                                   |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)                                         |                   |                 |                          |                                   |

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 8)

Nilai koefisien determinasi diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,859 \times 100\% = 85,9\%$$

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa model regresi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,859 mengandung arti bahwa sebesar 85,9% variasi produktivitas karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Sisa sebesar 14,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, maupun faktor lainnya yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong kuat dalam menggambarkan produktivitas karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki peranan penting dalam menjelaskan perubahan produktivitas karyawan. Kemampuan model yang tinggi juga memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis pada tahap pengujian

hipotesis, karena sebagian besar variasi produktivitas karyawan telah mampu dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.5.4 Hasil Uji Parsial (Uji t-test)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Tabel 4.14 (*halaman 128*) menunjukkan hasil perhitungan uji t sebagai berikut dengan program IBM SPSS versi 25.

- a. Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

Untuk menguji  $H_0$  diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Perumusan hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

$H_a: b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

- 2) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan  $df = (50-3-1) = 46$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} = (0,05 ; 46) = 2,012$  (lampiran 11)

- 3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program IBM SPSS versi 25 diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,015

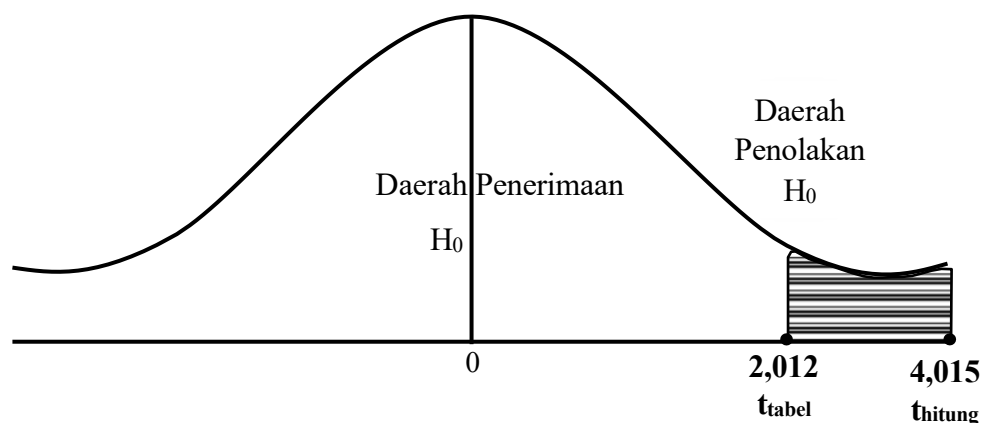
- 4) Kriteria pengujian/pengambilan keputusan

- a)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , atau nilai  $\text{sig.} \leq 0,05$

b)  $H_0$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , atau nilai  $\text{sig.} \geq 0,05$

5) Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dan  $H_1$

**Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  pada variabel Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**



Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 9)

6) Kesimpulan

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa  $t_{\text{hitung}} 4,015 > t_{\text{tabel}} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_1$ ) diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

Untuk menguji  $H_0$  diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

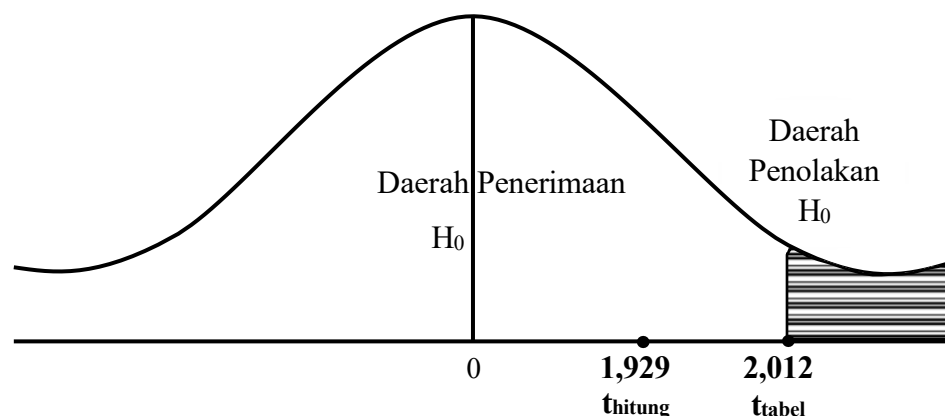
1) Perumusan hipotesis

$H_0: b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

$H_a: b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

- 2) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan  $df = (50-3-1) = 46$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} = (0,05 ; 46) = 2,012$  (lampiran 11)
- 3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$   
Berdasarkan hasil perhitungan dengan program IBM SPSS versi 25 diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 1,929
- 4) Kriteria pengujian/pengambilan keputusan
  - a)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , atau nilai sig.  $\leq 0,05$
  - b)  $H_0$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , atau nilai sig.  $\geq 0,05$
- 5) Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dan  $H_2$

**Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  pada variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**



Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 9)

- 6) Kesimpulan  
Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa  $t_{\text{hitung}} 1,929 < t_{\text{tabel}} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,060 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

Untuk menguji  $H_0$  diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis

$H_0: b_3 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

$H_a: b_3 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

2) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan  $df = (50-3-1) = 46$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} = (0,05 ; 46) = 2,012$  (lampiran 11)

3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program IBM SPSS versi 25 diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,986

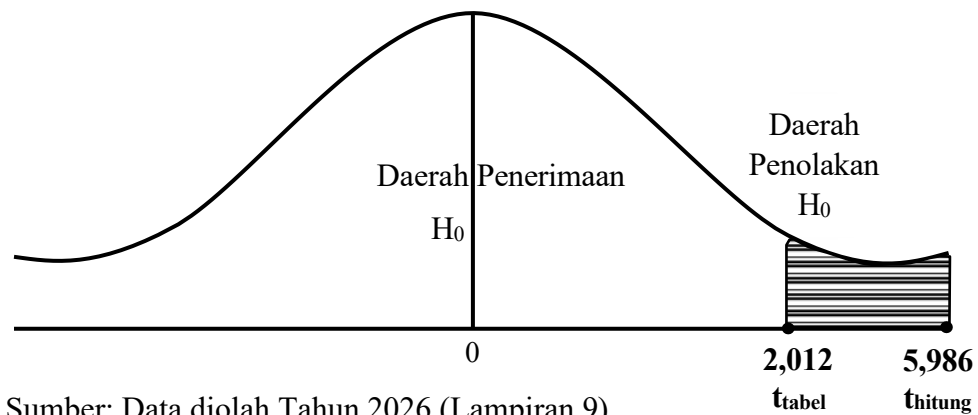
4) Kriteria pengujian/pengambilan keputusan

a)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , atau nilai  $\text{sig.} \leq 0,05$

b)  $H_0$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , atau nilai  $\text{sig.} \geq 0,05$

5) Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dan  $H_3$

**Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  pada variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**



#### 6) Kesimpulan

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa  $t_{\text{hitung}} 5,986 > t_{\text{tabel}} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_3$ ) diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.5.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Tabel 4.16 menunjukkan hasil perhitungan uji F sebagai berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**ANOVA<sup>a</sup>

|   | <i>Model</i>      | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|---|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 659,104               | 3         | 219,701            | 100,784  | .000 <sup>b</sup> |
|   | <i>Residual</i>   | 100,276               | 46        | 2,180              |          |                   |
|   | <i>Total</i>      | 759,380               | 49        |                    |          |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah Tahun 2026 (Lampiran 10)

a. Menentukan hipotesis

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan

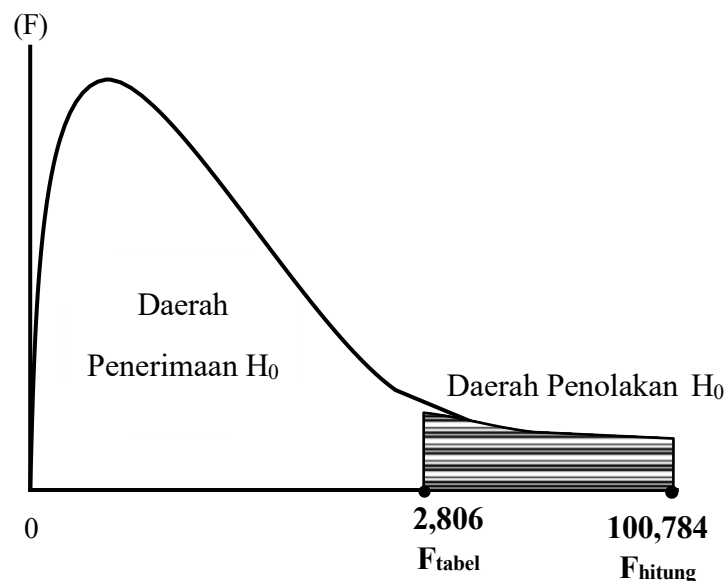
b. Nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $\alpha(k;n-k-1)$ ,  $0,05 (3;46) = 2,806$  (lampiran 12)

c. Statistik Uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25, pada tabel ANOVA diketahui  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 100,784

d. Kriteria pengambilan keputusan

1) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau nilai  $F_{\text{sig}} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima2) Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  atau nilai  $F_{\text{sig}} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolake. Gambar 4.5 Daerah penolakan dan penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$

**Gambar 4.5 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dengan Uji F**

f. Kesimpulan

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, diketahui  $F_{\text{hitung}} 100,784 > F_{\text{tabel}} 2,806$  dengan nilai signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

## 4.6 Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{\text{hitung}} 4,015 > t_{\text{tabel}} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_1$ ) diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Pelatihan yang

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu membantu karyawan memahami teknik kerja yang benar, meningkatkan keterampilan dalam proses produksi, serta meminimalkan kesalahan ketika menjalankan setiap tahapan pembuatan dupa. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang baik juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara memadai cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu beradaptasi dengan metode kerja yang diterapkan, serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Peningkatan kemampuan tersebut mendorong kelancaran proses produksi sehingga produktivitas karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliwati et al., (2022); Winarya dan Dwita, (2025); Wulandari dan Kusjono, (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{hitung} 1,929 < t_{tabel} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,060 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$

ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Artinya, tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan perubahan yang nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan atau semangat kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan pada pabrik pembuatan dupa yang dilakukan secara berulang dengan prosedur yang telah ditetapkan memungkinkan karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target meskipun tingkat motivasi yang dirasakan tidak mengalami perubahan yang berarti.

Hasil tersebut juga menggambarkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai produktivitas lebih banyak ditentukan oleh kemampuan dalam menjalankan proses produksi, pengalaman kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku. Fasilitas kerja maupun suasana kerja yang mendukung memang dapat membantu meningkatkan kenyamanan selama bekerja, namun kondisi tersebut belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar apabila tidak diikuti oleh peningkatan kompetensi dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desnirita & Fitriana, (2020); Leihitu et al. (2022); Utami (2023); Wulandari & Lailiyah, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{\text{hitung}} 5,986 > t_{\text{tabel}} 2,012$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_3$ ) diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor yang mampu mendukung kelancaran proses produksi. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten membantu setiap tahapan pembuatan dupa berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan sehingga target produksi dapat dicapai dengan lebih baik.

Penerapan disiplin kerja yang baik juga mencerminkan adanya komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama proses produksi berlangsung. Karyawan yang mematuhi aturan kerja cenderung lebih mampu menjaga kualitas hasil produksi, mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif. Kondisi tersebut memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar karena seluruh aktivitas produksi dapat berjalan secara lebih teratur dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulida et al., (2024); Rahmawati dan Handayani (2023); Winarya dan Dwita, (2025)

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dengan  $F_{hitung} 100,784 > F_{tabel} 2,806$  dengan nilai signifikansi  $F$  adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Artinya, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan secara bersamaan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi kerja memberikan dorongan untuk bekerja, sedangkan disiplin kerja memastikan seluruh aktivitas produksi berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.

Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, didukung dengan semangat dalam bekerja serta kepatuhan terhadap aturan kerja, akan lebih mampu menyelesaikan proses produksi secara tepat waktu dengan tetap menjaga kualitas

hasil produksi. Keterpaduan antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan aktivitas operasional pada pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar sehingga target produksi dapat dicapai secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, (2023); Winarya dan Dwita (2025) menyatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.