

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

1. Gambaran Umum JNT Cargo Cabang Makassar

JNT Cargo merupakan perusahaan jasa pengiriman barang yang berada di bawah naungan JNT Group, sebuah perusahaan logistik yang pertama kali hadir di Indonesia pada tahun 2015 melalui layanan JNT Express. Seiring dengan perkembangan pesat sektor perdagangan dan e-commerce di Indonesia, kebutuhan akan layanan pengiriman barang dalam skala besar semakin meningkat. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, pada tahun 2021 JNT Group secara resmi mengembangkan layanan khusus pengiriman kargo dengan mendirikan JNT Cargo sebagai unit bisnis yang fokus pada pengiriman barang berukuran besar dan berat dengan tarif yang kompetitif serta sistem distribusi yang terintegrasi.

Sejak didirikan, JNT Cargo mengalami perkembangan yang cukup pesat dan memperluas jaringan operasionalnya ke berbagai kota besar di Indonesia. Ekspansi ini dilakukan sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam memperkuat sistem distribusi nasional, khususnya dalam mendukung pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta kebutuhan logistik masyarakat. Salah satu kota yang menjadi wilayah pengembangan operasional adalah Kota Makassar, yang dikenal sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di kawasan Indonesia Timur.

JNT Cargo Cabang Makassar berlokasi di Jalan Todupuli Raya, Ruko Nomor A1/16, Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena berada di kawasan strategis yang mudah dijangkau serta dekat dengan pusat aktivitas perdagangan dan distribusi barang. Keberadaan cabang ini bertujuan untuk mempermudah akses layanan pengiriman bagi masyarakat dan pelaku usaha di wilayah Makassar dan sekitarnya, serta untuk memperkuat jaringan distribusi di wilayah Sulawesi Selatan dan Indonesia Timur pada umumnya.

Dalam menjalankan operasionalnya, JNT Cargo Cabang Makassar melayani berbagai jenis pengiriman, mulai dari kargo kecil hingga kargo besar, baik untuk pengiriman dalam kota, antar kota, maupun antar provinsi. Perusahaan juga menyediakan layanan penjemputan barang (*door-to-door service*), fasilitas pelacakan barang secara real-time, serta layanan asuransi guna menjamin keamanan barang selama proses pengiriman. Sistem manajemen logistik yang digunakan berbasis teknologi informasi, sehingga proses pencatatan, pelacakan, dan distribusi barang dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Sebagai bagian dari jaringan nasional, JNT Cargo Cabang Makassar didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing, seperti bagian administrasi, operasional, kurir, dan customer service. Setiap bagian bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan guna memastikan proses penerimaan, penyortiran, hingga pendistribusian barang berjalan dengan baik. Dengan sistem kerja yang terstruktur dan dukungan teknologi yang memadai,

perusahaan berupaya meningkatkan kualitas pelayanan serta menjaga kepercayaan pelanggan.

Keberadaan JNT Cargo Cabang Makassar memberikan kontribusi penting dalam mendukung kelancaran arus distribusi barang dan aktivitas ekonomi di wilayah Makassar dan sekitarnya. Melalui pelayanan yang profesional, cepat, dan terpercaya, perusahaan ini terus berupaya menjadi salah satu penyedia jasa pengiriman kargo yang mampu bersaing dan memenuhi kebutuhan logistik masyarakat secara optimal.

2. Visi dan Misi

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, JNT Cargo Cabang Makassar sebagai bagian dari jaringan nasional JNT Cargo memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan. Visi dan misi tersebut berfungsi sebagai arah dan dasar dalam pengambilan keputusan, peningkatan kualitas pelayanan, serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya visi dan misi yang jelas, perusahaan diharapkan mampu memberikan layanan logistik yang profesional, cepat, dan terpercaya kepada masyarakat serta mampu bersaing dalam industri jasa pengiriman yang semakin berkembang. Adapun visi dan misi JNT Cargo Cabang Makassar adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa pengiriman kargo yang terpercaya, profesional, dan unggul dalam memberikan layanan logistik yang cepat, aman, dan efisien di wilayah Makassar dan Indonesia Timur.

b. Misi

1. Memberikan pelayanan pengiriman barang yang cepat, tepat waktu, dan aman dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
2. Mengembangkan sistem operasional berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses distribusi barang.
3. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.
4. Membangun jaringan distribusi yang luas dan terintegrasi guna mendukung kelancaran arus logistik di wilayah Makassar dan sekitarnya.
5. Menjaga komitmen terhadap pelayanan yang profesional serta menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan mitra usaha.

c. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di JNT Cargo Cabang Makassar yang beralamat di Jalan Todupuli Raya, Ruko Nomor A1/16, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan, yaitu mulai tanggal 20 Desember 2025 sampai dengan 20 Januari 2026, yang meliputi

kegiatan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Peneliti

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan mengenai data-data yang diperoleh dari responden penelitian. Data deskriptif disajikan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu pelatihan, pengembangan, dan produktivitas kerja. Penyajian data ini bertujuan untuk melihat profil responden secara umum sehingga dapat membantu dalam memahami kondisi objek penelitian secara lebih mendalam. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan bidang/bagian kerja. Informasi tersebut diperlukan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil analisis penelitian serta memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

1) Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umum responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18–20	8	27%
2	21–23	12	40%
3	24–25	10	33%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan di JNT Cargo Cabang Makassar didominasi oleh usia 21-23 tahun sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan dengan usia produktif.

2) Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase 60% dari 30 orang responden artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 18 orang

3) Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	12	40%
2	SMA/SMK	18	60%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 18 orang atau 60%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di JNT Cargo Cabang Makassar berasal dari latar belakang pendidikan menengah, yang umumnya menempati posisi operasional seperti kurir, driver, dan sprinter delivery, sedangkan lulusan S1 lebih banyak berada pada bagian administrasi dan pelayanan.

4) Deskripsi Berdasarkan Bidang/Bagian Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang bidang/bagian kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Statistik Deskriptif Bidang/Bagian Responden

No	Bidang/Bagian	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Administrasi Kantor	6	20%
2	Customer Service	5	17%
3	Entri Data	1	3%
4	Kurir/Driver	7	23%
5	Operasional Gudang	5	17%
6	Sprinter Delivery	6	20%
	Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden paling banyak berada pada bagian Kurir/Driver yaitu sebanyak 7 orang atau 23%. Selanjutnya, bagian Administrasi Kantor dan Sprinter Delivery masing-masing sebanyak 6 orang atau 20%. Customer Service dan Operasional Gudang masing-masing sebanyak 5 orang atau 17%, sedangkan Entri Data sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada bagian operasional pengiriman, sedangkan lulusan S1 lebih banyak menempati bagian administrasi dan pelayanan.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa dari kategori usia didominasi oleh responden berumur 21–23 tahun, dari jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, dari pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK, dan dari bidang/bagian kerja didominasi oleh Kurir/Driver. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan JNT Cargo Cabang Makassar berada pada usia produktif, berjenis kelamin laki-laki, memiliki latar belakang pendidikan menengah, serta bekerja pada bagian operasional pengiriman.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian dianalisis berdasarkan jawaban yang diberikan pada setiap pernyataan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap variabel pelatihan, pengembangan, dan produktivitas kerja di JNT Cargo Cabang Makassar. Data yang diperoleh kemudian diolah untuk melihat distribusi jawaban responden pada masing-masing item pernyataan.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan sebanyak 5 item, pengembangan sebanyak 3 item, dan produktivitas kerja karyawan sebanyak 5 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui rata-rata masing-masing variabel serta rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Setuju}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Kurang Setuju}$$

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui gambaran tanggapan responden dari JNT Cargo Cabang Makassar. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

a. Pelatihan (X₁)

Pelatihan dalam penelitian ini merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan melalui program yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel pelatihan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Pelatihan

NO	Pernyataan	Penilaian					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan saya.	0	0	2	16	12	30
		0,00%	0,00%	6,7%	53,3%	40%	100%
2.	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami.	0	0	4	17	9	30
		0,00%	0,00%	13,3%	56,7%	30%	100%
3.	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya memahami materi.	0	0	2	16	12	30

		0,00%	0,00%	6,7%	53,3%	40%	100%
4.	Waktu pelaksanaan pelatihan cukup untuk memahami seluruh materi.	0	0	6	18	6	30
		0,00%	0,00%	20%	60%	20%	100%
5.	Saya aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan selama pelatihan.	0	0	1	17	12	30
		0,00%	0,00%	3,3%	56,7%	40%	100%
	Jumlah	0	0	15	84	51	150
	Rata-rata	0	0	3	16,8	10,2	30
	Persentase	0,00%	0,00%	10%	56%	34%	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, jawaban responden tentang pelatihan menunjukkan bahwa sebanyak 51 orang atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju, 84 orang atau sebesar 56% menyatakan setuju, 15 orang atau sebesar 10% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

b. Pengembangan (X₂)

Pengembangan dalam penelitian ini merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan secara berkelanjutan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan tidak hanya berfokus pada kebutuhan saat ini, tetapi juga pada kesiapan karier jangka panjang karyawan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel pengembangan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Pengembangan

NO	Pernyataan	Penilaian					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pelatihan membantu saya menganalisis permasalahan kerja secara lebih mendalam.	0	0	1	16	13	30
		0,00%	0,00%	3,3%	53,3%	43,3%	100%
2.	Pelatihan membuat saya lebih mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja.	0	0	5	15	10	30
		0,00%	0,00%	16,7%	50,0%	33,3%	100%
3.	Pelatihan memberikan gambaran yang jelas tentang peluang pengembangan karier saya.	0	0	2	16	12	30
		0,00%	0,00%	6,7%	53,3%	40,0%	100%
Jumlah		0	0	8	47	35	90
Rata-rata		0	0	2,7	15,7	11,7	30
Persentase		0,00%	0,00%	8,9%	52,2%	38,9%	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, jawaban responden mengenai pengembangan menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang atau 38,9% menyatakan sangat setuju (SS), 47 orang atau 52,2% menyatakan setuju (S), 8 orang atau 8,9% menyatakan kurang setuju (KS), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS).

c. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas diukur dari kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta efisiensi dalam bekerja. Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

NO	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0	0	0	16	14	30
		0,00%	0,00%	0,00%	53,3%	46,7%	100%
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target.	0	0	5	18	7	30
		0,00%	0,00%	16,7%	60,0%	23,3%	100%
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	0	0	4	17	9	30
		0,00%	0,00%	13,3%	56,7%	30,0%	100%
4.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku.	0	0	1	18	11	30
		0,00%	0,00%	3,3%	60,0%	36,7%	100%
5.	Saya berusaha mencari cara baru agar pekerjaan lebih efisien dan efektif.	0	0	2	16	12	30
		0,00%	0,00%	6,7%	53,3%	40,0%	100%
Jumlah		0	0	12	85	53	150
Rata-rata		0	0	2,4	17	10,6	30
Persentase		0,00%	0,00%	8,0%	56,7%	35,3%	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, jawaban responden mengenai produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai produktivitas kerja mereka cukup tinggi. Sebanyak 53 orang atau 35,3% menyatakan sangat setuju, 85 orang atau 56,7% menyatakan setuju, dan 12 orang atau 8,0% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji validitas

Variabel	Item	Correleated item- total correlation (r_{hitung})	Sig.	r_{tabel} (n=30, $\alpha=0,05$)	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	P1	0,502	0,005	0,361	Valid
	P2	0,366	0,047	0,361	Valid
	P3	0,556	0,001	0,361	Valid
	P4	0,573	0,001	0,361	Valid
	P5	0,597	0,001	0,361	Valid
Pengembangan (X ₂)	Q1	0,585	0,001	0,361	Valid
	Q2	0,374	0,042	0,361	Valid
	Q3	0,606	0,001	0,361	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	R1	0,511	0,004	0,361	Valid
	R2	0,460	0,011	0,361	Valid
	R3	0,397	0,030	0,361	Valid
	R4	0,524	0,003	0,361	Valid
	R5	0,546	0,002	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel pelatihan, pengembangan dan produktivitas kerja karyawan adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *Alpha* (α) $< 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Realibilitas	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,802	0,60	Reliabel
2	Pengembangan (X2)	0,762	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel pelatihan (X1) nilai Cronbach Alpha (α) sebesar $0,802 >$ dari standar reliabilitas yakni $0,60$, sedangkan variabel pengembangan (X2) nilai

Cronbach Alpha (α) sebesar 0,762 > dari standar reliabilitas yakni 0,60 dan variabel produktivitas kerja (Y) nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,741 > dari standar reliabilitas yakni 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan dan produktivitas kerja menunjukkan nilai yang reliabel.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi. Metode ini menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X_1), pengembangan (X_2) dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Constant	3,080	3,072	0,005
Pelatihan	0,748	6,694	0,001
Pengembangan	0,198	1,218	0,234
<i>R Square</i>	0,926		
<i>Adjusted R Square</i>	0,921		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,080 + 0,748X_1 + 0,198X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,080 dapat diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan dan Pengembangan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3,080..
- b. Nilai koefisien regresi (b_1) pada variabel Pelatihan sebesar 0,748 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,748 satuan, dengan asumsi variabel Pengembangan dianggap konstan. Nilai signifikansi sebesar $<0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) pada variabel Pengembangan sebesar 0,198 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan Pengembangan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,198 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan dianggap konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar $0,234 > 0,05$ menunjukkan bahwa Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan

Pengembangan (X_2) secara bersama-sama mampu menerangkan variansi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi linear berganda pada Tabel 19 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,926 atau 92,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 92,6% Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 7,4% ($100\% - 92,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,921 atau 92,1% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan variabel Pelatihan dan Pengembangan dalam menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan tetap berada pada kategori sangat kuat.

b. Uji F_{hitung} (Uji Simultan)

Uji hipotesis simultan (f) merupakan pengujian untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Uji F_{hitung} (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.631	2	50.316	169.067	,001 ^b
Residual	8.035	27	.298		
Total	108.667	29			

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dari hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $169,067 > 3,354$ dengan nilai signifikansinya adalah ($< 0,001$), jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Karena nilai $sig < \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, kedua variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar.

c. Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji hipotesis parsial (t) merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *coefficient* (Tabel 18).

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada JNT Cargo Cabang Makassar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,694 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar” diterima.

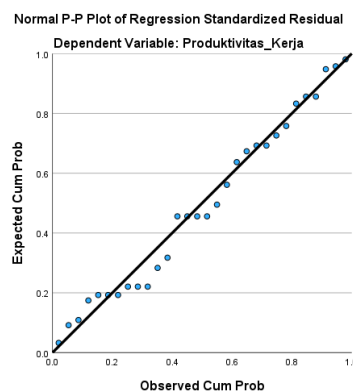
Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, pengaruh Pengembangan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada JNT Cargo Cabang Makassar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,218 dengan nilai signifikansi sebesar 0,234. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,234 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar. Meskipun koefisien regresi bernilai positif, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar” ditolak.

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda memenuhi asumsi dasar statistik sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual yang berdistribusi normal, karena normalitas residual mempengaruhi keakuratan pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



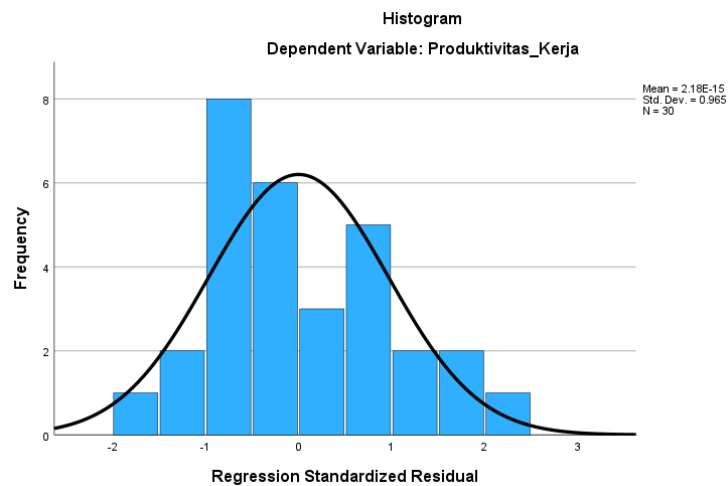
Hasil data diolah menggunakan SPSS

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual Titik jika masih menyebar secara simetris dan mengikuti garis diagonal dalam grafik P-P Plot, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik tidak menyebar di sekitar garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, yang berarti data residual dalam

penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Hasil data diolah menggunakan SPSS

Gambar 3. Histogram

Gambar 3 menunjukkan bahwa histogram dari residual terstandarisasi dari analisis regresi. Histogram ini menggambarkan distribusi residual setelah dilakukan proses regresi. Bentuk kurva yang menyerupai lonceng (distribusi normal) menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam memprediksi variabel dependen

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Sig. (Shapiro-Wilk)	Keterangan
Residual	30	0,650	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk terhadap residual regresi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,650 dengan

jumlah sampel (N) sebanyak 30 responden. Karena nilai signifikansi 0,650 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhiya asumsi normalitas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut, seperti uji t dan uji F.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel bebas karena dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.181	5.537
	Pengembangan	.181	5.537

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

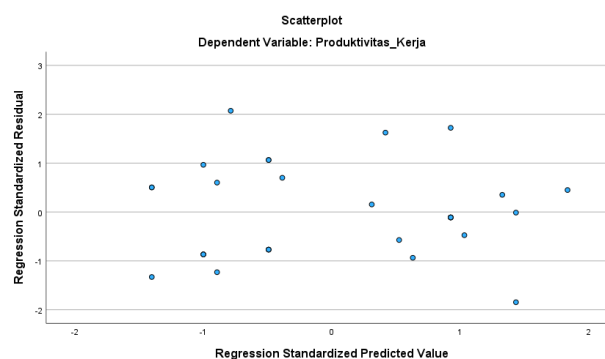
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,181 dan nilai VIF sebesar 5,537. Variabel Pengembangan juga memiliki nilai Tolerance

sebesar 0,181 dan nilai VIF sebesar 5,537. Sesuai dengan kriteria pengujian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Karena kedua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (homoskedastisitas), yaitu varians residual yang konstan. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar atau tabel di bawah ini.



Hasil data diolah menggunakan SPSS

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Pelatihan dan Pengembangan.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.080	1.003	-	3.072	.005	-	-
Pelatihan	.748	.112	.824	6.694	.001	.181	5.537
Pengembangan	.198	.163	.150	1.218	.234	.181	5.537

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel Coefficientsa, variabel Pelatihan memiliki nilai Sig. $< .001$ ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar .748, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja diterima. Sementara itu, variabel Pengembangan memiliki nilai Sig. .234 ($> 0,05$) dengan koefisien sebesar .198, sehingga Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh terhadap Produktivitas_Kerja ditolak. Selain itu, nilai Tolerance sebesar .181 dan VIF sebesar 5.537 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

C. Pembahasan

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada manajemen untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan jasa logistik seperti JNT Cargo Cabang Makassar, produktivitas kerja menjadi faktor utama karena berkaitan langsung dengan kecepatan, ketepatan, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Secara konseptual, produktivitas kerja menekankan pada hasil (output) yang diperoleh dari suatu proses kerja. Setiap pekerjaan merupakan proses yang mengolah input berupa tenaga, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman menjadi output berupa hasil kerja yang terukur. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan kerja dan pengembangan.

Berikut ini pembahasan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar

Berdasarkan analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil persamaan regresi, koefisien variabel pelatihan kerja bernilai positif. Hal ini mengandung makna bahwa setiap peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Sebaliknya, apabila program pelatihan kerja mengalami penurunan — baik dari sisi frekuensi, kualitas materi, maupun relevansinya dengan kebutuhan pekerjaan — maka produktivitas kerja karyawan juga akan cenderung menurun.

Hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 karyawan JNT Cargo Cabang Makassar menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju terhadap butir-butir pernyataan terkait pelatihan kerja yang diajukan. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang selama ini diberikan perusahaan telah membantu meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan operasional, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang menerima pelatihan secara terstruktur dan berkelanjutan cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih

minim melakukan kesalahan kerja, dan lebih mampu menghadapi tantangan operasional sehari-hari.

Apabila ditinjau lebih dalam, efektivitas pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh materi yang disampaikan, tetapi juga oleh metode penyampaian, kompetensi instruktur, kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan aktual pekerjaan, serta keterlibatan aktif karyawan dalam proses pembelajaran. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan (need-based training) akan menghasilkan dampak yang jauh lebih nyata terhadap peningkatan kualitas kerja dibandingkan pelatihan yang bersifat formalitas semata. Oleh karena itu, JNT Cargo Cabang Makassar perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siti Istiqomah dkk. (2019) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR ADY Jember". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05 (5%). Kesamaan hasil ini memperkuat argumen bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, terlepas dari jenis industri maupun skala perusahaan.

Temuan ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Jansen, G. F. dkk. (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, investasi perusahaan dalam program pelatihan merupakan bentuk nyata dari komitmen organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusianya. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkualitas tidak hanya meningkat dari sisi kemampuan teknis, tetapi juga mengalami peningkatan motivasi, kepercayaan diri, dan rasa memiliki terhadap perusahaan (sense of belonging). Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih fokus, dan lebih produktif, sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan kerja yang efektif dan terstruktur harus menjadi prioritas utama JNT Cargo Cabang Makassar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar

Selain pelatihan kerja, pengembangan karyawan juga merupakan salah satu faktor yang secara teoritis dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Namun berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda, diperoleh bahwa pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,218, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = 27$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,052. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,234 jauh di atas ambang batas 0,05. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar.

Meskipun koefisien regresi variabel pengembangan bernilai positif sebesar 0,198 — yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan dan produktivitas kerja adalah searah — namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Artinya, peningkatan pada program pengembangan karyawan memang berpotensi meningkatkan produktivitas kerja, namun hubungan tersebut tidak terbukti bermakna pada tingkat kepercayaan 95% dalam konteks penelitian ini.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai pengembangan. Meskipun demikian, data kuantitatif hasil regresi membuktikan bahwa tingkat persetujuan tersebut belum mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi ini kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, program pengembangan yang dilaksanakan di JNT Cargo Cabang Makassar diduga belum sepenuhnya terstruktur dan terencana dengan baik. Kedua, program pengembangan tersebut mungkin belum berjalan secara berkelanjutan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kompetensi karyawan belum terasa secara nyata dalam jangka pendek. Ketiga, manfaat dari program pengembangan yang ada belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas secara keseluruhan menjadi tidak signifikan.

Berbeda dengan pelatihan kerja yang bersifat jangka pendek dan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan teknis untuk pekerjaan saat ini, pengembangan karyawan cenderung bersifat jangka panjang dan lebih berorientasi pada persiapan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, hasil atau dampak dari program pengembangan tidak selalu dapat diukur dan terlihat dalam jangka waktu yang singkat. Hal ini menjelaskan mengapa dalam penelitian yang dilakukan pada periode tertentu, pengaruh pengembangan terhadap produktivitas kerja tidak berhasil terbukti secara signifikan.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Indri Wulandari dkk. (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan agar siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dalam praktiknya, dampak pengembangan biasanya baru terlihat dalam jangka panjang dan tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator produktivitas jangka pendek. Selain itu, Dessler (2019) juga mengemukakan bahwa program pengembangan lebih berfokus pada penyiapan karyawan untuk posisi masa depan, sehingga manfaatnya lebih terasa dalam konteks perencanaan karier dan suksesi jabatan dibandingkan peningkatan produktivitas kerja harian.

Tidak signifikannya pengaruh pengembangan dalam penelitian ini juga dapat dimaknai sebagai cerminan dari kondisi riil perusahaan, di mana program pengembangan karyawan mungkin masih bersifat sporadis dan belum terintegrasi ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Untuk itu, perusahaan disarankan agar merancang program pengembangan yang lebih sistematis, berkelanjutan, dan terukur, serta memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan akses yang setara terhadap kesempatan pengembangan diri.

Dengan demikian, meskipun pengembangan memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja, dalam penelitian ini pengembangan belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar.

Temuan ini menegaskan bahwa pada kondisi saat ini, peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih dominan dipengaruhi oleh kualitas pelatihan kerja yang diberikan dibandingkan dengan program pengembangan yang ada. Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat diberikan adalah agar perusahaan tetap memprioritaskan program pelatihan kerja yang terstruktur, sekaligus secara bertahap memperkuat dan menyempurnakan program pengembangan agar dampaknya dapat dirasakan lebih nyata dalam jangka panjang.