



Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang

Ahmad C*

Abd. Kodir Djaelani**

Afi Rachmat Slamet***

Universitas Islam Malang

ahmadcasillasrm3@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Training, Work Ability and Work Motivation on the Performance of Grab bike Drivers in Malang City. The sampling technique used was purposive sampling to obtain data samples of 75 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously job training, work ability and work motivation had a positive and significant effect on performance. Partially, job training and work motivation have a positive and significant effect on performance, while work ability has no significant effect on performance.

Keywords: *Job Training, Work Ability, Work Motivation, Performance.*

Latar Belakang

Grab merupakan salah satu perusahaan yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para mitra *driver* dengan cara melakukan pelatihan secara online melalui Grab Akademi. Grab Akademi merupakan sebuah pelatihan komprehensif yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja para mitra *driver*, sekaligus menciptakan budaya kerja yang mengedepankan kenyamanan, keamanan dan keramahan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan sebagai studi pendahuluan menunjukkan 80% *driver Grab bike* di kota Malang belum mengikuti pelatihan secara keseluruhan hal ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja mitra *driver Grab bike* di kota Malang. Sebagai perusahaan jasa, kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, dalam hal ini adalah *driver* yang melayani konsumen di lapangan (Lailiyah & Wahyuningsih, 2019). Grab merupakan perusahaan jasa penyedia akomodasi transportasi berbasis online yang selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerja para mitra *driver*. Namun, fakta yang terjadi di lapangan, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa *driver grab bike* di kota Malang mengatakan, bahwa mereka mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh menurunnya orderan akibat Pemberlakuan Pembatasan kegiatan Masyarakat (PPKM). Secara umum untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan perlu untuk memperhatikan beberapa faktor diantaranya: pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja agar perusahaan dapat mengimbangi atau bahkan dapat mengungguli persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja yang lebih baik agar perusahaan menghasilkan karyawan yang bekerja lebih efektif dan produktif sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Rumusan Masalah

Apakah Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja *Driver Grab Bike* baik secara simultan maupun secara parsial

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang baik secara simultan maupun parsial.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan oleh perusahaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebagai peningkatan dan pengimplementasian ilmu pengetahuan serta sebagai acuan untuk diri sendiri yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis.

Tinjauan Teori

Hasil Penelitian Terdahulu

Fristia & Sunuharyo (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja. metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif.

Lailiyah (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linier berganda ditemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab bike* yang bekerja di wilayah Kabupaten Banjar negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver Grab Bike* pada Grab Indonesia Wilayah Kabupaten Banjar negara. metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif.

Fatkurrozi (2020) Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja *Driver*. Penelitian ini dilakukan di Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif

Alya (2021) Hasil penelitian menunjukkan Hasil koefisien determinasi bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah 73,7% sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab Bike*, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif.

Tinjauan Teori

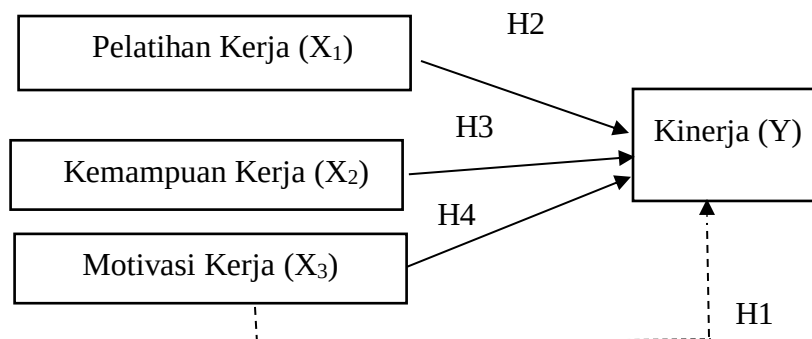
Pelatihan Kerja menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sutrisno (2016:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Kemampuan Kerja adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Abdul Qadir (2016) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins (dalam Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja.
- H2: Pelatihan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja.
- H3: Kemampuan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *Driver Grab bike* di Kota Malang yang masih aktif. Dalam penarikan jumlah sampel, karena populasi nya tidak diketahui dengan pasti maka, rumus

yang digunakan sesuai dengan teori Hair dkk (2017) yang mengatakan bahwa ukuran sampel minimal 5 kali dari jumlah indikator atau item pernyataan. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 75 responden yang didapat dari (15 indikator x 5).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen (X)

Variabel Independen/bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor. Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3).

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama karena dipengaruhi atau menjadi akibat dalam sebuah pengamatan atau penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Metode Pengumpulan Data

Untuk pengambilan data Primer teknik yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner sedangkan untuk data sekunder yaitu dengan jurnal ataupun literatur lainnya.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji asumsi hipotesis terdiri dari uji F dan uji t kemudian yang terakhir uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usi diketahui bahwa Driver Grab bike yang berusia 20-30 tahun berjumlah 27 responden, sedangkan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 31 responden, sisanya berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 responden.

b. Lama Bekerja Sebagai *Driver Grab bike*

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai *driver Grab bike* dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang bekerja kurang dari 1 Tahun, sebanyak 72 responden sudah berkerja sebagai driver Grab bike selama 1 sampai 2 tahun, sedangkan 3 responden sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan masing-masing data instrumen pada bagian korelasi total lebih besar dari r tabel, sehingga dapat diketahui semua data instrumen dalam penelitian valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,818 > 0,06$, variabel kemampuan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $0,641 > 0,06$, motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $0,729 > 0,06$ dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $0,738 > 0,06$. Maka dapat diketahui setiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Uji Normalitas

Nilai probabilitas (asyp.sig) $> 0,05$ maka data ber distribusi normal. Tetapi jika nilai (asyp.sig) $<$ dari 0,05 maka data tidak ber distribusi normal. hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah 1.150 dan signifikan pada 0.142 lebih besar dari 0.05 yang berarti nilai residual ber distribusi secara normal dan data terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas**

Variabel pelatihan kerja ini memiliki nilai toleransi sebesar 0,608 dan nilai VIF 1,646. Nilai toleransi variabel kemampuan kerja sebesar 0,590 dan nilai VIF 1,694. Nilai toleransi variabel motivasi kerja besar 0,701 dan nilai VIF 1,427. Data diatas menunjukkan bahwa toleransi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, oleh karena itu dapat dikatakan tidak ada masalah pada uji multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki nilai sebesar 0,143, Kemampuan Kerja sebesar 0,635, dan Motivasi sebesar 0,720. Semua variabel menghasilkan nilai > 0.05 sehingga dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas pada model Y telah terpenuhi.

Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,515 + 0,203X_1 + 0,304X_2 + 0,328X_3 + e$$

- Artinya:
1. Konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan maka variabel dependen yaitu kinerja bernilai positif.
 2. Nilai koefisien variabel pelatihan kerja dengan nilai positif menunjukkan apabila nilai variabel pelatihan kerja meningkat maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan.
 3. Nilai koefisien variabel kemampuan kerja dengan nilai positif menunjukkan apabila nilai kemampuan kerja meningkat maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan.
 4. Nilai koefisien motivasi kerja dengan nilai positif menunjukkan apabila nilai kemampuan kerja meningkat maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

b. Uji t

1. Variabel Pelatihan Kerja

Nilai t sebesar 2,097 yang menunjukkan arah positif dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,040 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja..

2. Variabel Kemampuan Kerja

Nilai t sebesar 1,923 yang menunjukkan arah positif dan nilai pertumbuhan signifikan sebesar 0,059 yang artinya nilai signifikan $t > 0,50$ Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

3. Variabel Motivasi Kerja

Nilai t sebesar 2,785 yang menunjukkan arah positif dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,007 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi R^2

Output *Model Summary* pada model Y diketahui nilai *Adjusted R-square* sebesar 0.385 yang menunjukkan arti bahwa Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan perubahan sebesar 38,5% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 61,5% diukur atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Variabel pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Keterbatasan

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti *driver grab bike* di Kota Malang.
2. Item pernyataan pada kuesioner hanya terdapat satu pernyataan pada setiap indikator
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu: Pelatihan kerja, Kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja, peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan hasil yang didapatkan lebih baik.
 - b. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian untuk memperoleh hasil yang sempurna
2. Bagi Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan pelatihan kerja, dan motivasi kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perusahaan yang menjadi subjek penelitian ataupun di luar dari penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan tiap-tiap faktor tersebut untuk bisa mengoptimalkan kinerja perusahaan Grab.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Al Fath, A. T., & Adji, W. H. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE DI KOTA BANDUNG. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 5(2), 1613-1624.
- Almustofa, Resa. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artikel Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 73(1), 225-232
- Hair, J., Hult, G., Ringl, c., & Sarstedt, M (2017c). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2 nd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE.
- Hasibuan, M.S. (2016) Manajemen Sumber daya manusia. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. Media Ekonomi, 19(01), 190-201.
- Mangkunegara, A.P (2017). Evaluasi kerja SDM, Cetakan kedelapan. PT. Refika Aditama.
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Ahmad C *) adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abd Kodir Djaelani) adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Afi Rachmat Slamet*) adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis**