

PENGARUH PELATIHAN DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI PADA DRIVER GRAB SURABAYA

Athwal Febriandrew F.S
Jurusan Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya
Athwalfebriandrew12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi pada Driver Grab Surabaya” bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Evaluasi Kinerja secara langsung atau pun melalui Motivasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi adalah komunitas driver grab never give up dan lakone sejumlah 50 driver grab. Sampel sensus sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan dokumentasi sedangkan metode analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,001, pengaruh evaluasi kinerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,001, pengaruh pelatihan (X1) terhadap motivasi (Z) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,003, pengaruh evaluasi kinerja (X2) terhadap motivasi (Z) berpengaruh positif dengan taraf signifikan 0,284.

Kata Kunci : Pelatihan, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study entitled "The Effect of Training and Performance Evaluation on Job Performance through Motivation at Grab Drivers Surabaya" aims to examine the Effect of Training and Performance Evaluation directly or through Motivation. This study uses a quantitative method with the population is the grab never give up community and 50 grab drivers. The census sample was 50 respondents. The data collection techniques used questionnaires, interviews, and documentation, while the data analysis method used the SPSS program. The results of this study indicate that training (X1) on work performance (Y) has a positive effect with a significant level of 0.001, the effect of performance evaluation (X2) on work performance (Y) has a positive effect with a significant level of 0.001, the effect of training (X1) on motivation (Z) has a positive effect with a significant level of 0.003, the effect of performance evaluation (X2) on motivation (Z) has a positive effect with a significant level of 0.284.

Kata Kunci : Pelatihan, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Prestasi Kerja

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi semakin berkembang. Contoh perkembangan teknologi adalah transportasi online dalam negeri memberikan dampak positif, karena mengalami peningkatan setiap tahunnya. Transportasi berbasis online saat ini merupakan hal yang tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia, baik di kota-kota besar maupun di kota-kota kecil. Transportasi juga pada zaman sekarang saat ini bisa di pesan memakai aplikasi yang sudah disediakan di play store tanpa harus pergi ke jalur area yang di lewati angkutan umum.

PT Grab Indonesia merupakan perusahaan yang berasal Negara Malaysia. Didirikan pada tahun 2011 di Malaysia oleh Anthony Tan. PT Grab Indonesia merupakan penyedia Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai calon driver grab di Indonesia. Dari tahun 2011 sampai tahun 2019 PT Grab Indonesia berkembang pesat dan menjadi salah satu penyedia jasa transportasi online Indonesia. Kehadiran jasa transportasi online di Indonesia di sambut baik oleh masyarakat Indonesia, karena memudahkan masyarakat yang untuk

membutuhkan jasa transportasi secara cepat, murah, nyaman dan aman.

Selain jasa transportasi online sepeda motor dan mobil, perusahaan online juga menyediakan jasa pengiriman barang, dan jasa pembelian makanan. Seiring dengan kemajuan teknologi yang telah berkembang dan kemajuan perusahaan online yang semakin meningkat, hal ini perusahaan online menawarkan banyak promo untuk jasa transportasi online, jasa pembelian makan, jasa pengiriman barang dan paket antar jemput satu bulan karena perusahaan online terus bersaing dalam menciptakan inovasi dan menarik masyarakat Indonesia untuk menggunakan jasa transportasi online. Saat ini masyarakat banyak menggunakan jasa transportasi online sepeda motor dan mobil untuk memudahkan berangkat kerja dan pergi kesekolah..

Sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa, kinerja perusahaan ini sangat tergantung pada kinerja driver yang melayani konsumen. Driver diwajibkan menggunakan jaket dan helm yang di peroleh dari perusahaan saat mendaftarkan diri karena *image* perusahaan melekat erat pada driver

Pelatihan menurut (Rachmawati 2008 :110) adalah pelatihan adalah proses

secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Driver diberikan pelatihan tentang melayani konsumen dan cara berkendara dengan baik di jalan raya dan tata cara etika bekerja.

Evaluasi menurut (Arikunto 2010:1) adalah sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Semua driver harus berkomitmen melayani konsumen dengan senang hati dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Konsumen yang sudah menggunakan jasa transportasi online bisa memberikan penilaian tentang pelayanan pada driver. Apabila salah satu dari driver mendapatkan penilaian yang sangat bagus pada pelayanan konsumen akan mendapatkan hadiah penghargaan dari PT Grab Indonesia dan apabila salah satu dari driver mengecewakan pada konsumen dengan pelayanan yang kurang baik akan terkena dampak negatif dan nama perusahaan itu juga. Hal karena itu konsumen saat melakukan order tidak dapat memilih drivernya, melainkan konsumen dapat memilih jasa yang akan digunakan.

Motivasi menurut teori (Siagian 2009:102) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi driver grab untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan apabila target yang dikerjakan oleh seseorang driver itu tinggi maka insentif yang di peroleh juga besar sehingga driver termotivasi dengan insentif iniyang di berikan oleh PT Grab Indonesia maka driver akan lebih semangat lagi untuk bekerja.

Menurut (Mangkunegara 2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT Grab

Indonesia mengadakan lomba dan memberikan hadiah kepada driver grab yang memiliki prestasi kerja atau pelayanan konsumen yang terbaik dikarenakan driver grab bertanggung jawab penuh untuk melayani konsumen dengan secara baik.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan di telah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antar variabel-variabel yang diteliti.

Menurut (Sugiono 2014:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positives, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif ata statistic dengan tujuan untuk hipotesis yang telah di tetapkan

Populasi dalam penelitian ini adalah komunitas driver grab never give up dan lakone sejumlah 50 driver grab sepeda motor. Menurut (Sugiyono 2012:119) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sesus atau sampel jenuh sebanyak 50 orang driver grab sepeda motor

Hasil Penelitian

A. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.001, nilai tersebut < 0.05 , maka dapat disimpulkan

bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Dari hasil kuisioner yang didapat menunjukkan bahwa materi dari pelatihan kerja yang dibuat perusahaan mudah dipahami.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sopa Martina dan Didin Syarifudin pada tahun 2014, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka penelitian kali ini juga mendukung penelitian sebelumnya.

B. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Evaluasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.001, nilai tersebut < 0.05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

driver Grab Surabaya, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini didukung dengan adanya evaluasi tentang pelayanan yang maksimal kepada customer, sehingga customer merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sopa Martina dan Didin Syarifudin pada tahun 2014, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka penelitian kali ini juga mendukung penelitian sebelumnya.⁷¹

C. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.003, nilai tersebut < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja driver Grab Surabaya, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa motivasi bekerja driver Grab Surabaya merupakan pemenuhan kebutuhan sosial

untuk selalu berinteraksi dengan orang lain, sehingga adanya pelatihan berkomunikasi termasuk dalam pelayanan sangat cocok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh :

Zakiul Amri Rizqina pada tahun 2017 yaitu variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di suatu perusahaan.

D. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Evaluasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.284, nilai tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja driver Grab Surabaya, maka hipotesis keempat ditolak. Penilaian pemberian bintang pada aplikasi sering kali membuat driver menjadi was-was, karena masih banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja konsumen dalam memberikan penilaian. Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sopa Martina dan Didin Syarifudin pada tahun 2014 menunjukkan bahwa faktor yang mendukung adanya motivasi kerja karyawan adalah variabel Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari evaluasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 21 yang telah dilakukan diketahui bahwa, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai sig sebesar 0.003, nilai tersebut < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja driver Grab Surabaya, maka hipotesis kelima diterima. Dari hasil kuisioner yang didapat menunjukkan bahwa motivasi kerja driver salah satunya adalah menjadi driver yang berprestasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopa Martina dan Didin

Syarifudin pada tahun 2014, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

F. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya, dengan nilai Sig sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis keenam diterima. Hal ini didukung dengan adanya pelatihan dalam melayani konsumen akan membantu driver mendapatkan prestasi sesuai dengan motivasi kerja yang mereka inginkan. Besaran Kontribusi pengaruh secara langsung variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 31.4%, sedangkan Besaran Kontribusi Pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 14.6%, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Motivasi Kerja hasilnya lebih baik dengan hasil kontribusi sebesar 31.4%.

G. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya, dengan nilai Sig sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis ketujuh diterima. Hal ini didukung dengan adanya pernyataan dari kuisisioner dimana adanya target yang dicapai driver merupakan prestasi yang diinginkan mereka, sebab dengan mencapai prestasi maka driver akan mendapatkan bonus dari perusahaan. Besaran Kontribusi pengaruh secara langsung Evaluasi Kerja terhadap

Prestasi Kerja adalah sebesar 37.3%, sedangkan Besaran Kontribusi Pengaruh tidak langsung Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 5.8%, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Motivasi Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* kontribusi sebesar 37.3%.

Jadi dapat diketahui bahwa pengaruh dominan pada penelitian ini terjadi pada kontribusi pengaruh secara langsung antara Evaluasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, hal ini didukung dari hasil kuisisioner yang menunjukkan peningkatan pelayanan oleh driver terhadap konsumen, serta dalam pengertiannya sendiri evaluasi menurut (Arijunto 2010:1) adalah sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. 74 Peningkatan pelayanan merupakan bentuk dari evaluasi sebelumnya terkait pelayanan driver kepada konsumen, sehingga disempurnakan menjadi sebuah trobosan terbaik dalam hal pelayanan.

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan hasil penelitian kali ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya.
2. Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya.
4. Evaluasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Grab Surabaya.

6. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya.
7. Evaluasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Driver Grab Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden pada penelitian ini, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Pelatihan kerja menjadi kegiatan sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada. Khususnya untuk perusahaan jasa pelayanan transportasi Grab, pentingnya pelatihan tentang etika dan komunikasi dengan konsumen, agar konsumen merasa senang dengan keberadaan layanan jasa transportasi online tersebut.
2. Evaluasi terkait persoalan yang terjadi langsung antara driver dan konsumen menjadi penting untuk peningkatan pelayanan, selain itu perusahaan harus terus melakukan inovasi terkait kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen kedepannya.

Daftar Pustaka

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Presindo, Yogyakarta.
Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama Anggota IKAPI, Bandung.

