

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA *DRIVER GRAB BIKE*
(Studi Empiris Pada *Driver Grab Bike* Magelang)**

SKRIPSI

**Menempuh Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:
Krisna Priyantoro
NPM. 15.0101.0215

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA *DRIVER GRAB BIKE*
(Studi Empiris Pada *Driver Grab Bike* Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun oleh :
Krisna Priyantoro
NIM. 15.0101.0215

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA *DRIVER GRAB BIKE* (Studi Empiris Pada *Driver Grab Bike* Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Krisna Priyantoro

NPM 15.0101.0215

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 04 Februari 2021.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

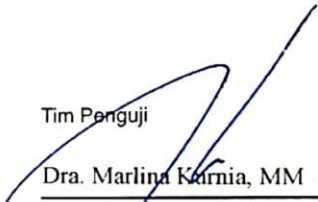


Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



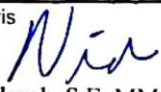
Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Sekretaris



Nur Hidayah, S.E., MM

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

23 Feb 2021



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Krisna Priyantoro

NIM : 15.0101.0215

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi ; Manajemen

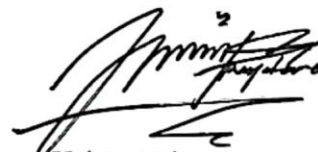
Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB
BIKE
(Studi Empiris pada Driver Grab Bike Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dengan gelar kesarjanaannya),

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan,

Magelang, 24 Januari 2021
Pembuat Pernyataan,



Krisna Priyantoro
NIM. 15.0101.0215

RIWAYAT HIDUP

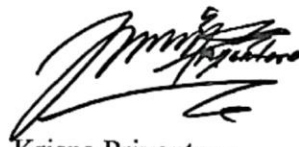
Nama : Krisna Priyantoro
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 10 Juni 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Gg.Bayu 1 Rt 03/ Rw 04 Kelurahan
Magersari, Kota Magelang
Alamat Email : krinapriyantoro@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD N 1 Kemirirejo 1 Magelang
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 6 Salatiga
SMA (2010-2013) : SMK Negeri 1 Magelang
Perguruan Tinggi (2015-202) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Anggota/Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2015-2016)
- Anggota/Pengurus Mahasiswa Pencinta Alam Rimba Raya Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2015-Seumur Hidup)

Magelang, 17 Januari 2021
Peneliti



Krisna Priyantoro
NIM. 15.0101.0215

MOTTO

Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surge nanti pada hari kiamat

Riwayat Abu Hurairah Radhiallahu Anhu

Dimana bumi ku pijak, disitu Mentari bersinar

MENTARI (1973 – 2021)

Belajar tanpa berpikir itu tidaklah berguna, tapi berpikir tanpa belajar itu sangatlah berbahaya !

Ir. Soerkarno

The object of education is to prepare the young to educate themselves
throughout their lives

Robert Maynard

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA *DRIVER GRAB BIKE* (Studi Empiris Pada *Driver Grab Bike* Magelang)” yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Magelang.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan dalam materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun, mudah – mudahan di kemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar – besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth. Mulato Santosa. S.E.,Msc., selaku Dosen Pembimbing yang telah sudi meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing penulis juga ingin mengucapkan banyak rasa terimakasih kepada :

1. Dr Suliswiyandi Mag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
Dra. Marlina Kurnia M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Mulato Santoso. S.E.,Msc,. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Friztina Anisa, SE.,MBA Selaku Dosen Akademis yang selalu membimbing saya dalam perkuliahan.

4. Untuk seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Untuk seluruh Staf Akademis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
6. Seluruh karyawan dan driver grab bike Magelang yang telah membantu dalam pengisian kuisioner.
7. Orang Tua dan kakak – kakak tercinta (Sudarno), selaku keluarga yang tak pernah putus asa memanjatkan doa dan memberikan dukungan.
8. Teman – teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak saya sebutkan satu persatu.
9. Seluruh keluarga besar UKM MENTARI dan angkatan 26 yang telah memberikan ilmu keorganisasian dan kepecinta alaman.
10. Teman – teman kontrakaan yang selalu menjadi mentor Karnelis Adi S.M dan Riza, Cangkang, Iksan selalu menemani penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
11. Dea Rika Maharani S.Pd yang selalu memberi sport dan mengingatkan penulis untuk melaksanakan kewajiban sebagai orang muslim (ibadah) .
12. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman – teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan .

Magelang, 21 Januari 2021
Penulis



Krisna Priyantoro
NIM : 15.0101.0215

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENEGASAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Peneitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Telaah Teori	9
1. Teori Atribusi	9
2. Kinerja Karyawan.....	10
3. Motivasi Kerja	13
4. Pelatihan Kerja	15
5. Komitmen Organisasi.....	16
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	17
C. Pengembangan Hipotesis	20
D. Kerangka Pikir	23

BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Data Penelitian	25
C. Devinisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel	27
D. Uji Kualitas Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	37
B. Statistik Deskriptif Data.....	40
C. Uji Model Pengukuran	42
D. Analisis Regresi Linier Berganda	45
E. Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan Penelitian.....	56
C. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Layanan Grab	2
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.6 Uji Validitas	43
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda	45
Tabel 4.9 Uji R ²	47
Tabel 4.10 Uji F	48
Tabel 4.11 Uji t	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	23
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Kinerja.....	66
Lampiran 3 Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	68
Lampiran 4 Tabulasi Data Pelatihan Kerja	70
Lampiran 5 Tabulasi Data Komitmen Organisasi.....	72
Lampiran 6 Analisis Deskriptif.....	75
Lampiran 7 Stasistik Deskriptif Data.....	75
Lampiran 8 Uji Validitas.....	76
Lampiran 9 Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE

(Studi Empiris Pada Driver Grab Bike Magelang)

Oleh :

Krisna Priyantoro

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja driver grab bike magelang. Metode pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 101. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja , pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja driver grab bike Magelang .

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan, dan Komitmen Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revolusi Industri 4.0 menjadi topik yang sangat menarik untuk dibahas pada saat ini, yaitu era dimana telah muncul Internet of Things (IoT), big data, artificial intelligence, cloud computing, block chain, dan lain sebagainya. Hal paling menarik dari era ini adalah proses yang sepi dari aktivitas manusia yang sebagian sebesar telah digantikan robot atau mesin. Prediksi pada era ini, terdapat banyak pekerjaan yang muncul dan belum pernah ada sebelumnya. Tanpa disadari, pekerjaan tersebut terjadi dengan kehadiran Grab, Gojek, Bukalapak dan *star up* lainnya.

Dari beberapa perusahaan yang menyediakan metode menggunakan aplikasi berbasis penyedia layanan di bidang moda transportasi berbasis online sehingga menjadi solusi dan menjawab berbagai kekhawatiran publik tentang layanan transportasi umum. Dilansir dari cnnindonesia.com, Grab saat ini masih bertahan dan menjadi pilihan bagi banyak pengguna jasa transportasi online di Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi moda transportasi online Grab Bike adalah tidak adanya pelatihan kerja pada driver Grab Bike, sedangkan kinerja Grab Bike dapat dikatakan baik apabila terdapat pelatihan kerja Driver Grab. Selain itu banyaknya organisasi, kumpulan, paguyuban Grab di Magelang yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja setiap driver grab. Karena adanya paguyuban di setiap tempat umum (rumah sakit, mall, alun –

alun,tempat makan, dst) tidak semua driver Grab bias mengambil orderan di semua tempat, Karena setiap Driver Grab sudah terikat dengan paguyuban masing – masing di setiap tempat.

Dari beberapa moda transpotasi online seperti Gojek, Indriver, Anterin, Tidarjek, Ertrans, dan Grab. Jumlah layanan disetiap moda transpotasi online yang paling banyak jasa pelayanan adalah Grab Online. Berikut data layanan Grab tahun 2018 – 2020.

Tabel 1.1
Data Layanan Grab

No.	Indikator	Keterangan
1.	Jumlah Jenis Layanan	8 Layanan
2.	Jumlah unduh	68 Juta Kali
3.	Jumlah Mitra Pengemudi	2 Juta Mitra Pengemudi
4.	Jumlah Pengguna aktif per pekan	3,5 Juta pengguna perhari, atau 3,5 juta x 7 hari = 24,5 juta pengguna per pekan
5.	Daerah Cakupan	Layanan tersedia di 7 negara, 142 Kota di Asia Tenggara

Sumber: <http://bisnis.tempo.co>, diterbitkan pada Selasa, 27 Maret 2018

Tabel 1.1 menunjukan Grab memiliki jumlah yang lebih banyak, dan memiliki layanan terbanyak di bandingkan dengan yang lainnya. Terdapat 8 layanan yaitu : Grab Taxi, GrabCar, GrabBike, GrabExpress, GrabFood, SewaGrabCar, GrabFresh, GrabHelty.

Atas dasar tabel tersebut infomasi yang di dapatmelalui media internet maupun lisan, peneliti melaksanakan penelitian pada bisnis Grab yaitu aplikasi berbasis penyedia layanan di bidang moda transportasi berbasis online terutama *driver* Grab bike. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan

sebagai penyedia layanan online moda transportasi adalah kinerja driver Grab bike.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan interaksi atau hubungan saling mendukung dan mempercayai antar semua unsur yang ada, dan serta mempunyai tujuan jelas dan spesifik agar setiap pencapaiannya dapat optimal. Sehingga diperlukan dorongan-dorongan baik dari individu maupun pimpinan agar karyawan memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu setiap pegawai harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan kinerja yang kompetitif. Dalam hal ini pimpinan juga harus memperhatikan beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan motivasi

sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno,(2017:109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Faktor pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor Komitmen organisasional pada dasarnya mengukur seberapa jauh loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Sopiah (2014:156),“Komitmen organisasional

sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal lain kinerja bisa dipengaruhi melalui timbal balik organisasi atas pencapaian hasil kerja karyawan.

Penelitian ini telah mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marifah et al.,(2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya konsistensi variabel tersebut, maka penelitian menambahkan 1 variabel yaitu variabel komitmen organisasi, sehingga menjadikan peneliti tertarik untuk menguji terkait motivasi kerja, pelatihan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya penambahan variabel komitmen organisasi yang diduga akan menimbulkan rasa percaya pada diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk bersemangat, memiliki motivasi yang tinggi, optimis, dan percaya diri sehingga mampu membawa karyawan berkinerja dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka diambil kesimpulan judul dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Empiris Pada

Driver Grab Bike Magelang. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat banyak membantu Perusahaan dalam melakukan perubahan ataupun meningkatkan kinerja agar tercapainya kinerja karyawan yang tinggi sebagai upaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi pengguna Grab online dan mampu bersaing dengan moda transportasi pesaing.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab Bike Magelang*?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab Bike Magelang*?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab Bike Magelang*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab Bike Magelang*?
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab Bike Magelang*?

3. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja *Driver* Grab *Bike* Magelang?

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya MSDM serta menambah kajian dalam perusahaan terkait Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab *Bike* Magelang.

2. Bagi Praktisi

Penulis dapat mengetahui dan memahami gambaran yang lebih rinci mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab *Bike* Magelang.

Harapan dari adanya penelitian ini juga dapat membantu mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang baik, pencapaian efektifitas organisasi serta tujuan strategis yang dapat memberikan masukan berupa pemikiran tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab *Bike* Magelang.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari 5 bab, adapun gambaran dan isi dari setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini secara rinci memuat pendekatan penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, jenis data dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penjelasan tentang objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil yang dijabarkan melalui tabel.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Kesimpulan berisi ringkasan seluruh hasil temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kendala dalam penelitian dan saran terhadap objek penelitian.

BAGIAN AKHIR

Berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, sehingga dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Menurut Luthans,(2010) menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang, yaitu teori yang mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis penelitian dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang telah dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas motivasi kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasional pada perusahaan tersebut. Dimana motivasi kerja masuk kedalam faktor internal sedangkan pelatihan kerja dan komitmen organisasi masuk dalam faktor eksternal.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila,(2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2010:71)

Menurut Wibowo (2017:3) menjelaskan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan

oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dalam hal ini, bagaimana sikap organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang

bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Prawirosentono,2009:27)

b. Indikator Kinerja Karyawan

Mencari indikator yang tepat untuk mengukur kinerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah. Milner dalam Sutrisno (2010 : 172) mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang telah dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menjelaskan akan berapa jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut.
- 4) Kerja sama, menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya yang lain.

Beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun

kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing.

Kinerja driver Grab bike menjadi salah satu indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen Grab karena mereka merupakan mitra yang menjadi *center* penggerak operasional dalam keberlangsungan hidup star up Grab. Sehingga, pemberdayaan kinerja driver Grab bike perlu dilakukan pengembangan untuk dapat mengoptimalkan pelayanan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Menurut Wibowo(2016 : 321) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan organisasi maupun pribadi itu sendiri.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu Griffin (2004:38) Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja,

dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Ada beberapa indikator dari motivasi kerja menurut (Siagian, 2016:18).

a. Bekerja sesuai standar

Bekerja sesuai standar dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

b. Senang bekerja

Senang bekerja yaitu senang melakukan pekerjaan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

c. Merasa berharga

Merasa berharga artinya orang yang merasa berharga atau dihargai. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar – benar mendapatkan apresiasi maupun penghargaan dari perusahaan tersebut

d. Bekerja keras

Hal ini dimaklumi karena adanya dorongan begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang dihasilkan

e. Sedikit pengawasan

Kinerja akan di pantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

f. Semangat juang tinggi

Semangat juang akan semakin tinggi, hal ini akan memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

Keanekaragaman motivasi driver Grab bike akan menciptakan keanekaragaman pola perilaku. Ketika individu mempunyai motivasi tinggi maka akan berkinerja tinggi, sehingga tujuan yang akan dicapai dan diinginkan Perusahaan Grab dapat terwujud. Karena titik tolak motivasi adalah ada disetiap individu driver.

4. Pelatihan Kerja

Menurut Widodo(2015 : 82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar

Sedangkan menurut (Rivai, Vietsal, 2011) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu

organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan Raymond et al.,(2010). Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai(Dessler, 2016).Indikator dari pelatihan kerja yaitu:

- a) Reaksi dari pelatihan kerja.
- b) Hasil pembelajaran.
- c) Perubahan kebiasaan.
- d) Dampak organisasional.
- e) Lebih kompeten.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses seorang anggota organisasi

mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Robbins(2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2014).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dan proses seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian kepada organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Terdapat tiga indikator komitmen organisasional menurut Robbins (2012:99) yaitu *affective commitment* yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; *continuance commitment* yang merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut; dan *normative commitment* adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Marifa (2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Akbar et al.,(2017)hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Lailiyah (2019) dengan judul penelitian Analisis Faktor – fakto yang mempengaruhi kinerja *Driver Grab Bike* Kabupaten Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver*.
4. Penelitian Susita et al.,(2020)Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Menurut penelitian dari Jenti Endrati. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis masing-masing pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, dan uji T dalam analisis data. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa dari tiga variabel independen, hanya variabel motivasi dan stres kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian menurut Dewi Sinta,(2020) Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kemudian data diproses menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Menurut Andi Nu Graha Berdasarkan hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
8. Menurut penelitian Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayas Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja ada pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel
9. Menurut penelitian Hendra (2020)Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

10. Menurut penelitian Shofi'unnafi, (2020) Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa program pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis. Selain itu, motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan produktif

C. Pengembangan Hipotesis

1. Motivasi kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan teori Atribusi, motivasi kerja termasuk termasuk dalam faktor internal (*driver Grab bike*) yang dapat menjadi penghambat jalannya operasional perusahaan Grab dalam hal pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja akan memicu daya dan potensi yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan berkualitas. Hal ini didukung oleh Kreiter (2011:205) yang mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan dapat mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja.

Penelitian Marifa (2018) menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Lailiyah (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pelatihan Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Atribusi, pelatihan kerja termasuk kedalam faktor eksternal. Dimana *driver* merasa mendapatkan perhatian dari manajemen. Pelatihan kerja meskipun dalam bentuk online yang langsung tersedia dalam aplikasi akan membuat karyawan mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan, serta mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Maka karyawan tersebut akan semakin termotivasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih giat karena memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas atas hasil kerjanya.

Penelitian Marifa (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pelatihan Kerja berpengaruhpositif terhadap kinerja karyawan

3. Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan

Berdasarkan teori Atribusi, komitmen organisasi termasuk dalam faktor eksternal. komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasional menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada organisasinya akan memberikan sumbangsih melalui kinerja yang berorientasi pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

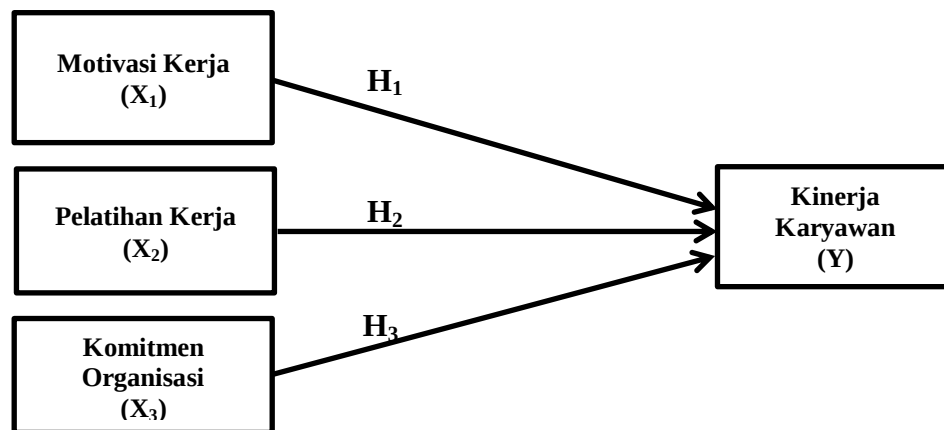
Penelitian Akbar et al., (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Susita et al. (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₃:Komitmen Organisasi berpengaruhpositif terhadap kinerja Karyawan

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variable independen yaitu Motivasi kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

X₁, X₂, X₃ : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

→ : Pengaruh secara parsial

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2015:167). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Grab bike Magelang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono,(2015:168) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan

sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan - pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang di ambil 101 responden adapun kriteria yang digunakan adalah telah menjadi *driver* Grab *bike* minimal 1 tahun, berusia minimal 17 tahun, berdomisilin di Magelang dan masih aktif sebagai member *driver* Grab *bike*. Pengambilan data menggunakan kuisioner yang di buat melalui google foam, dan di bagikan melalui grub wa paguyuban maupun individu (jemput bola) untuk mengisi data tersebut .

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih Husein,(2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok

fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet Sekar,(2011). Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian berupa hasil observasi serta penyebaran kuesioner/angket kepada *driver* Grab *bike* Magelang.

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011).

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:308). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner yang merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien, serta paling tepat digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada

responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2016:199).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini yang kemudian diajukan kepada responden.

C. Devinisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel

1. Devinisi Operasional

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang aktivitas yang dilakukan dan berorientasi pada hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan serta mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan Milner (dalam Sutrisno 2010:172). Kinerja yang dihasilkan diukur dengan beberapa indikator berupa:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu Kerja
- 4) Kerja Sama

b. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi merupakan persepsi karyawan atau pegawai tentang proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Sigiah

2016 : 18). Motivasi kerja yang dihasilkan diukur dengan beberapa indikator berupa:

- 1) Bekerja sesuai standar.
- 2) Semangat kerja.
- 3) Merasa berharga.
- 4) Bekerja keras.
- 5) Sedikit pengawasan
- 6) Semangat juang tinggi

c. Pelatihan Kerja (X_2)

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan atau performasian kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kinerja adalah keterampilan dan pengetahuan. (Handoko, 2010:5)

a. Keterampilan

- 1) Karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dari sebelumnya setelah melakukan pelatihan.

- 2) Setelah melakukan pelatihan karyawan memunculkan berbagai alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Pengetahuan

- 1) Karyawan berkomunikasi dengan baik setelah melakukan pelatihan.
- 2) Setelah melakukan pelatihan karyawan semakin memahami dan menguasai cakupan kerja dari profesinya.
- 3) Karyawan terbuka dan menerima informasi maupun gagasan baru setelah mengikuti pelatihan.

d. **Komitmen Organisasi (X_3)**

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

(Robbins, 2012:99)Terdapat tiga indikator dari komitmen organisasi berupa beberapa aspek seperti:

- a) *Affective commitment*
- b) *Continuance commitment*
- c) *Normative commitment*

2. Metode Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini metode pengukuran variabel baik dependen maupun independen diukur dengan skala pengukuran yang merupakan kesepakatan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval

yang ada dalam alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat (Sugiyono, 2015:197-198). Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen dengan pernyataan menggunakan skala *likert* dengan lima kategori yaitu point 1 = sangat tidak setuju sampai dengan point 5 = sangat setuju.

Skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan (Sugiyono, 2015:199). Instrumen dalam penelitian ini akan menggunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist*.

D. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali(2013:52). Uji validitas penelitian ini dengan

menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk.

Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Sholihin & Dwi (2013) mengungkapkan uji validitas yang dilakukan pada outer model yaitu: *Convergent Validity*. Nilai validitas konvergen (*convergen validity*) adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya, yaitu loading harus $>0,7$ dan nilai p signifikan ($<0,05$) (Hair et al., 2013). Pada beberapa kasus, sering syarat loading diatas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan nilai *Average Variance Extracted* AVE digunakan untuk evaluasi validitas konvergen kriterianya harus diatas 0,50. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading *factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2016:364) mengemukakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid.

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan secara *one shot* atau pengukuran sekali menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013:48).

3. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sarwono, (2010:10) analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu

variabel tergantung dengan skala pengukuran yang bersifat metrik baik untuk variabel bebas maupun variabel tergantungnya. Pada dasarnya, metode analisis ini merupakan kepanjangan dari metode analisis regresi linier sederhana.

Pengaruh dari variabel – variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi dari X

e : *Error/ Residual*

X_1 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel Independen (Pelatihan Kerja)

X_3 : Variabel Independen (Komitmen Organisasi)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji R^2 (*Koefisien Determinasi*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Kuncoro, (2004:82). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam mendekati variabel – variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu motivasi Kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013: 97).

b. Uji F (*Goodness of fit test*)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2013:97). Uji F digunakan dalam pengujian

hipotesis yang menggunakan data F tabel dan F hitung. Perhitungan ini jika menghasilkan F hitung $>$ F tabel, maka H_0 dalam penelitian ditolak sedangkan H_a diterima. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

$H_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Kriteria pengujiannya dengan membandingkan F hitung dan F tabel:

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.
- 2) Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.

c. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (Ghozali, 2013: 98).

Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

$H_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengujiannya dengan membandingkan t hitung dan t tabel:

- a) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.
- b) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel intervening dan dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Driver Grab Bike Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,543 dengan signifikan 0,589 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p > 0,05$).
2. Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Driver GrabBike Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,354 dengan signifikan 0,044 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Driver Grab Bike Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,194 dengan signifikan 0,071 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p > 0,05$).

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian pengaruh motivasi, pelatihan, komitmen organisasi, pada kinerja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa

lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya pihak kantor PT GRAB Cabang Magelang melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, ikut serta peran dalam memberikan dukungan terhadap kinerja Driver Grab Magelang. Hal tersebut terbukti tidak adanya motivasi secara formal bagi driver grab baru maupun driver grab lama yang dapat berdampak negatif bagi kinerja driver grab dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan demikian kinerja karyawan sendiri akan kurang maksimal.

2. Bagi Akademik

Penelitian bisa di gunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan khususnya dalam hal pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan beberapa sampel dan subyek penelitian, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian. Serta dengan menambahkan teknik pengumpulan data

yang lain, seperti metode wawancara guna mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi.