

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA DRIVER PT GO-JEK MALANG

Oleh :

Mukhammad Fatkurrozi*
Padirman**
M. Khoirul Abs***
Email: fatkurrozi1995@gmail.com
Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to find out about how the performance evaluation of PT Go-Jek driver services in Malang City. In this study, the variable used to measure performance appraisal is to use an analysis of the effects of training and development. Based on data available at PT Go-Jek's Office, there are 10,000 drivers spread across Malang City. And from the total, there are only 99 drivers who meet the criteria or qualify as a research sample. In determining this sample, the researcher uses the slovin formula method, which is the determination of the sample using a certain formula. There is also the analytical technique used, namely multiple linear regression analysis. From this study, it was found that the training variables had a positive and significant effect on performance appraisal of PT Go-Jek Malang drivers. Similarly, the development variable, also has the same effect that is positive and significant effect on performance evaluation on the driver of PT Go-Jek Malang. As well as the effects simultaneously or together, these two variables show the results that training and development simultaneously have a significant effect on performance appraisal of PT Go-Jek drivers in Malang City

Keywords : Online Transportation, Driver Performance Evaluation, Analysis of Training and Development Effects.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman yang kian hari semakin berkembang pesat, apalagi didukung dengan adanya teknologi yang semakin canggih, membuat tidak sedikit orang senang memilih segala sesuatu yang semuanya bisa didapatkan secara instan atau praktis. Inilah kenyataan hidup yang harus dihadapi pada jaman sekarang ini. Jika kita berbicara mengenai teknologi, bukan hanya ditinjau dari segi kalangan anak muda saja, tetapi semua kalangan masyarakat kini secara perlahan semuanya memilih yang bisa diakses secara online. Misalnya saja seperti transportasi.

Pada era tahun 1990 dan 2000 an, ketika kita ingin berpergian ke suatu tempat dan kita tidak mempunyai kendaraan pribadi, kita harus jalan terlebih dahulu untuk menghampiri tukang ojek agar kita bisa sampai pada tempat tujuan kita. Namun, pada jaman serba *modern* seperti sekarang ini, hal tersebut sudah tidak lagi sama. Modernisasi diberbagai bidang inilah yang memelopori serta melahirkan berbagai macam kemudahan dan kecanggihan yang dibutuhkan.

Transportasi publik berbasis *online* salah satunya. Transportasi ini merupakan *output* dari kecanggihan teknologi yang berkembang seiring dengan perubahan jaman. Yang dulunya orang menggunakan transportasi konvensional, kini berpindah ke transportasi *online*. Dimana semuanya bisa kita jangkau melalui genggaman yakni dengan media elektronik berupa *handphone*. Hanya dalam satu klik pesan, kita sudah dapat memesan ojek tanpa harus mendatanginya langsung.

Contoh dari aplikasi transportasi publik berbasis *online* yang sangat mudah untuk diakses masyarakat saat ini adalah Uber, Grab, dan yang paling sering ditemukan dan digunakan semua kalangan adalah Go-Jek (Ramadhan dkk., 2017). Go-Jek merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa transportasi melalui media aplikasi *online*. PT Go-Jek Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Karim dan Michaelangelo Moran. Kegiatan yang dilakukan oleh PT Go-Jek sangat sederhana: mereka bertindak sebagai perantara antara pengemudi ojek dan pelanggan mereka. Perusahaan telah merilis aplikasi pencarian Go-Jek berbasis lokasi untuk ponsel berbasis Android dan iOS. Belum berjalan cukup lama, ternyata Go-Jek ini banyak menarik minat diberbagai kalangan di Indonesia. Terlihat sejak peluncuran pertama kali pada tahun 2011, aplikasi Go-Jek sudah diunggah sebanyak 3 juta kali (Alia dan Surendra, 2017).

Bisnis ini membawa keuntungan yang cukup signifikan, dimana sampai pada bulan Agustus 2016, PT Go-Jek bisa meraih investasi baru sampai mencapai Rp 7,2 trilliun. Investasi tersebut tidak hanya berasal dari dalam negeri saja. Nama-nama besar semacam *Farallon Capital Management*, *Capital Group Private Market*, *Sequoia India* dan masih banyak lagi juga ikut andil di dalamnya (Panji, 2017). Lebih fantastis lagi saat memasuki tahun 2017, dimana perusahaan Cina juga menyuntikkan dana kepada perusahaan ini. Perusahaan Cina bernama Tencent menyuntikkan dana sebesar Rp 16 trilliun (Anggraini, 2017). Ketertarikan investor asing membuktikan bahwa perusahaan Go-Jek merupakan peluang besar untuk mengambil keuntungan. Selain itu, manfaat dari adanya perusahaan Go-Jek juga sangat dirasakan oleh penggunanya, seperti layanan *Go Food*, *Go Shop* dan *Go Send*. Adanya inovasi baru ini dianggap sangat bermanfaat bagi masyarakat. Keberhasilan PT Go-Jek juga dibuktikan dengan semakin berkembangnya cabang yang dimilikinya.

Go-Jek sudah resmi beroperasi di 167 kota besar di Indonesia dengan sekitar kurang lebih 5.000.000 pengendara termasuk di wilayah Kota Malang dan sekitarnya (Gojek. 2020).

Regional Manajer Jatimbalinus Go-jek, Boy Arno Muhamad mengungkapkan, saat ini jumlah *driver* Go-Jek aktif di wilayah Malang Raya mencapai 10.000 orang (Malang Times, 2019). PT Go-Jek di Wilayah Malang Raya mempunyai gelar satu aplikasi untuk beragam solusi. Cakupan wilayah layanan Go-Jek Malang meliputi Malang Kota, Kabupaten Malang dan Batu.

Kesuksesan yang dicapai PT Go-Jek sedikit banyak juga didukung dengan terlibatnya masyarakat sekitar yang mendaftarkan diri sebagai *driver* Go-Jek. Dimana kinerja dari driver inilah yang menjadikan PT Go-Jek semakin diminati banyak masyarakat sehingga menambah poin *plus*. Mitra kerja dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan tanpa membedakan. Berawal dari kinerja, pastinya akan membawa keberuntungan. Ini karena kinerja karyawan adalah salah satu kunci utama bagi organisasi atau perusahaan, karena perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan tidak hanya dari upaya satu atau dua orang, tetapi dari upaya keseluruhan anggota perusahaan. Banyaknya masyarakat yang berminat untuk mendaftarkan diri sebagai *driver* dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal. Latar belakang pendidikan juga sangat berpengaruh di dalam mereka mencari pekerjaan. Namun dengan adanya kesempatan ini, tanpa memandang dari segimanapun, PT Go-Jek mau menerima mereka, membantu agar bisa menghasilkan pendapatan yang layak. Bahkan, pendapatan *driver* mayoritas melebihi upah minimum kota (UMK) (Anggriawan, 2017). Selain

itu, kemudahan di dalam menjadi *driver* PT Go-Jek juga menjadi tambahan motivasi bagi masyarakat sekitar. Dengan hanya bermodalkan KTP, SIM dan juga KK mereka sudah bisa mendaftar dalam organisasi tersebut.

Hasil survei Pusat Kajian Komunikasi, Departemen Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia (Puskakom UI) terkait manfaat sosial aplikasi *on demand*, dimana dalam hal ini mengambil layanan Go-Jek, menemukan hal tersebut. “Dilihat dari tingkat pendidikan *driver* Go-Jek, 85% memiliki tingkat pendidikan SMP hingga SMA sederajat,” ujar Peneliti Utama Puskakom UI Alfindra Primaldhi di Jakarta.

Organisasi yang unggul dalam kinerja tidak dapat dipisahkan dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggotanya. Organisasi harus dapat mengoordinasikan setiap anggota untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja adalah bagian penting dari kehidupan organisasi. Menurut Hasibuan (2007:105), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lewat pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan konsep utama multidimensional yang bertujuan untuk mencapai hasil dan mendapatkan jaringan yang kuat menuju sasaran strategis perusahaan”.

Kinerja yang baik dapat diciptakan dari adanya pelatihan dan pengembangan kerja. Menurut Mondy (2008) “yang mendefinisikan pelatihan dan pengembangan seperti berikut. Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang di rancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Selain itu pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tersusun dengan baik dan signifikan berhubungan erat dengan keberhasilan strategi jangka panjang dan tujuan peningkatan kinerja adalah tujuan akhir dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan karyawan telah digunakan sebagai sarana penting untuk menjaga efektivitas organisasi”.

Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi pada sumber daya manusia yang ada pada *driver* Go-Jek, peneliti mengambil judul yakni **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA DRIVER PT GO-JEK MALANG”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh adanya pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang Raya?
2. Bagaimana pengaruh adanya pelatihan terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang Raya?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap peningkatan kinerja *driver* PT Go-Jek di Malang Raya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh adanya pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek di Malang Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang Raya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap peningkatan kinerja *driver* Go-Jek di Malang Raya.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Penelitian Secara Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat memberikan informasi berkaitan dengan pentingnya pengaruh peningkatan kualitas kinerja yang ditinjau berkat adanya pelatihan dan pengembangan kerja oleh pihak manajemen perusahaan yakni PT Go-Jek kepada para *drivernya*. Sehingga, pihak manajemen perusahaan bisa terus melakukan pembaharuan guna sebagai masukan didalam memperbaiki pelatihan serta pengembangan kerja.

2. Manfaat Penelitian Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pentingnya pengaruh pelatihan dan pengembangan di dalam memperbaiki ataupun di dalam menentukan pelatihan serta pengembangan kerja demi meningkatkan kinerja seseorang. Selain itu, penelitian ini diharapkan pula dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai topik ini.

Tinjauan Pustaka

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Triasmoko, 2014) berjudul "Pengaruh pelatihan kejuruan terhadap kinerja karyawan (survei karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)". Dalam penelitian ini, kesimpulan berikut ditarik bahwa metode pelatihan variabel (X1) memiliki dampak yang signifikan sebagian pada kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari, Oktiani, dan Ramadhanti, 2018) berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Baru PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta". Dalam penelitian ini, PT. Kesimpulan berikut telah ditarik ke hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan kinerja karyawan Kusumatama Mitra Selaras Jakarta.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Sudrajat, 2020) berjudul "Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Arthindo Utama". Dalam penelitian ini, pelatihan (X1) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kesimpulan sebagai berikut: Pengembangan karir (X2) memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

Kajian Teori Kinerja

“Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2016:67).

Pengertian lain mengenai kinerja menurut (Wibowo, 2014:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016:67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. “Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

Indikator Kinerja

Menurut (Hamzah, 2018:4) indikator kinerja dapat di bagi menjadi lima, yaitu di antaranya:

1. “Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.\
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Dari definisi yang sebelumnya telah di uraikan, dapat di simpulkan bahwa kinerja ialah hasil dari kegiatan usaha yang di miliki seorang individu dalam memenuhi tanggung jawabnya. Dari hasil kerja itu bisa di lihat apakah dapat dikatakan baik atau tidak.

Pelatihan

Menurut (Dessler, 2017:284) berpendapat “pelatihan adalah memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk”. Sedangkan menurut (Bangun, 2012:201) “pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan”.

Berdasarkan definisi pelatihan yang sebelumnya telah dijelaskan oleh para ahli, bisa di simpulkan bahwa pelatihan ialah usaha dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan baik eksternal maupun internal sehingga akan menciptakan individu yang serba bisa.

Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut (Suparyadi, 2015:184):

1. “Meningkatkan Produktivitas
Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik dari pada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan”.

Metode Pelatihan

Dalam pelatihan ada beberapa metode yang sering digunakan. Menurut (Priansa, 2016:192) metode pelatihan yang biasa digunakan yaitu sebagai berikut:

1. “Praktik kerja langsung (*on the job training*)
Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung Karyawan untuk melatih langsung karyawannya. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan untuk memberikan pelatihan bagi karyawannya.
2. Vestibule
Vestibule merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus.
3. Apprenticeship
Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.
4. Kursus keahlian
Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan”.

Dimensi atau Indikator Pelatihan

Menurut (Sofyandi, 2013:119) pelatihan memiliki beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. “Isi Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Sikap dan Keterampilan Infrastruktur
4. Lama Waktu Pelatihan
5. Fasilitas Pelatihan”

Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia menurut (Bangun, 2012:200) “adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi”. Dalam pengertian lain, pengembangan menurut (Rivai & Sagala, 2011:274) “pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Dengan kata lain kesimpulan dari pengembangan yaitu usaha agar individu dapat berkembang serta mampu ikut serta berkontribusi dalam perusahaan.

Metode Pengembangan

Menurut (Hasibuan, 2012:76) untuk pengembangan sumber daya manusia metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. “Metode Latihan
Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.
2. Metode Pendidikan
Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara aktif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal”.

Jenis-jenis Pengembangan

Menurut (Hasibuan, 2012:72) jenis pengembangan dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. “Pengembangan Informal
 Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau Jabatannya.
2. Pengembangan Secara Formal
 karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan. baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan”.

Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan

Menurut (Negara, 2014:3) Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut.

1. “Prestasi kerja
2. Kebijakan organisasi
3. Pembimbing dan sponsor
4. Pendidikan
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia”.

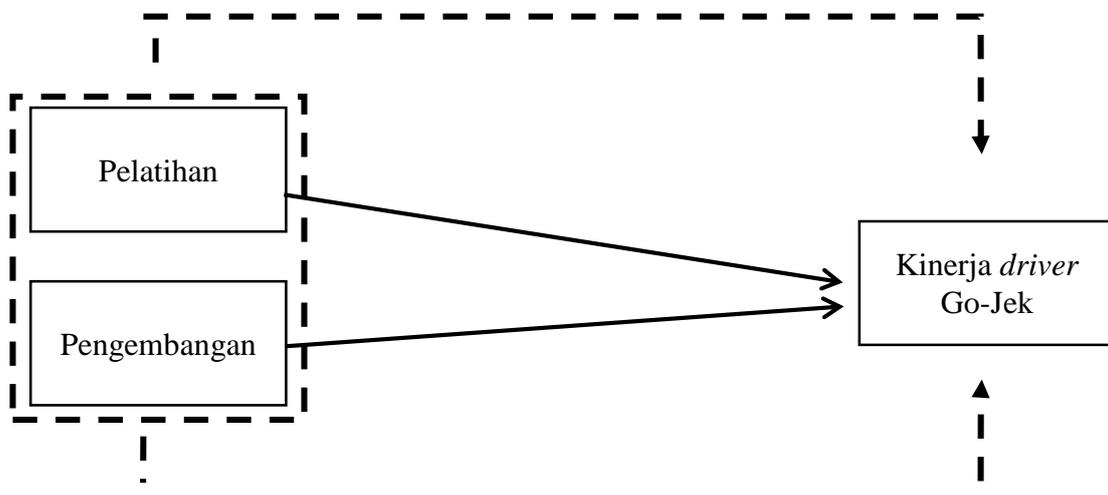
Indikator Pengembangan

Menurut (Nugraha, 2016:178) indikator pengembangan sumber daya manusia, dapat di bagi menjadi empat, di antaranya adalah:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. pengalaman kerja
4. Kemampuan teknologi

Kerangka Konseptual

cKerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut di bawah ini gambar kerangka konseptual:



Gambar kerangka konseptual

Keterangan :

-----> : Pengaruh Secara Simultan

—————> : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang dihadapi dan masih perlu untuk di uji kembali kebenarannya. Berikut Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini :

- H1 : Pelatihan dan pengembangan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang Raya
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang Raya
- H3 : Pengembangan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja *driver* PT Go-Jek di Malang Raya

Metode Penelitian

Jenis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, yaitu kuantitatif adalah analisis yang menggunakan model-model, seperti model statistik dan model matematika. Hasil analisa kuantitatif disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian akan dijelaskan menggunakan uraian (Misbahuddin, & Iqbal, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang. Adapun jumlah sampel diambil dari populasi yang betul-betul representatif (mewakili). Pengambilan sampel yaitu dengan cara memperoleh keterangan terkait objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Dari pengertian di atas agar memudahkan penelitian ini. sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan sebagai berikut:

Dalam menentukan sampel yang diambil dari populasi penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : *Margin of error* (yaitu tingkat kesalahan maksimal pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi atau yang diinginkan).

Dengan jumlah populasi 12.000 responden dan *margin of error* sebesar 10% maka jumlah sampel dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{12000}{1 + 12000(10\%)^2}$$

$$n = 99.173$$

Berdasarkan jumlah populasi di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 99 responden yang diberikan kepada para *driver* PT Go-Jek yang ada di Malang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan agar bisa memperoleh gambaran hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara parsial. Analisis linier berganda digunakan agar bisa mengetahui “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja *Driver* PT Gojek Malang”. Analisis data dapat dilakukan jika semua data yang telah diperlukan sudah terkumpul dengan lengkap maka analisis data bisa dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas

Item Indikator	r hitung	r tabel	Valid/Tidak Valid
X _{1.1}	0,819	0,197	Valid
X _{1.2}	0,795	0,197	Valid
X _{1.3}	0,797	0,197	Valid
X _{1.4}	0,843	0,197	Valid
X _{2.1}	0,798	0,197	Valid
X _{2.2}	0,874	0,197	Valid
X _{2.3}	0,880	0,197	Valid
X _{2.4}	0,831	0,197	Valid
Y _{1.1}	0,858	0,197	Valid
Y _{1.2}	0,858	0,197	Valid
Y _{1.3}	0,733	0,197	Valid

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 di atas bisa kita uraikan sebagai berikut, dimana item indikator X_{1.1} r hitung sebesar 0,819 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{1.2} r hitung sebesar 0,795 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{1.3} r hitung sebesar 0,797 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{1.4} r hitung sebesar 0,843 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{2.1} r hitung sebesar 0,798 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{2.2} r hitung sebesar 0,874 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{2.3} r hitung sebesar 0,880 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator X_{2.4} r hitung sebesar 0,831 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator Y_{1.1} r hitung sebesar 0,858 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator Y_{1.2} r hitung sebesar 0,858 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid. Item indikator Y_{1.3} r hitung sebesar 0,733 > r tabel 0,197 sehingga dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tarif Signifikansi	Reliabel/Tidak
Pelatihan	0,829	0,600	Reliabel
Pengembangan	0,863	0,600	Reliabel
Kinerja	0,749	0,600	Reliabel

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas bisa disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,829 > 0,600$ sebagai tarif signifikansi, sehingga bisa dikatakan variabel tersebut reliabel. Variabel pengembangan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,863 > 0,600$ sebagai tarif signifikansi, sehingga bisa dikatakan variabel tersebut reliabel. Variabel kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,749 > 0,600$ sebagai tarif signifikansi, sehingga bisa dikatakan variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98974332
	Absolute	,112
Most Extreme Differences	Positive	,046
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Satu-Sampel Uji Kolmogrov-Smirnov pada Tabel 4.10 di atas, seseorang dapat menyimpulkan hasil untuk nilai Asymp. Sig (kedua belah pihak) menunjukkan $0,168 > 0,05$. Ini berarti bahwa nilainya lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa data yang ada terdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4.11 Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,983	,705		1,395	,166		
1 Pelatihan	,280	,055	,374	5,063	,000	,596	1,679
1 Pengembangan	,402	,055	,539	7,295	,000	,596	1,679

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil kalkulasi dari tabel 4.11 pada kolom *Collinearity Statistic* yang terbagi menjadi dua kolom lagi yaitu *tolerance* dan VIF, dari kedua kolom itu bisa menentukan apakah terjadi multikolineritas di antara variabel atau tidak. Di mulai dari kolom *Tolerance*, pada variabel X1 menunjukkan nilai $0,596 > 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolineritas. Pada variabel X2 menunjukkan nilai $0,596 > 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolineritas. Lalu melihat dari kolom VIF, pada variabel X1 menunjukkan nilai sebesar $1,679 < 10,00$ yang berarti tidak terjadi multikolineritas. Pada variabel X2 menunjukkan nilai sebesar $1,679 < 10,00$ yang berarti tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,004	,358		2,804	,006		
1 Pelatihan	,016	,028	,073	,552	,582	,596	1,679
1 Pengembangan	-,031	,028	-,146	-1,110	,270	,596	1,679

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil kalkulasi tabel 4.12 di atas, yaitu pada kolom signifikansi menunjukkan hasil sebagai berikut:

- X1 menghasilkan nilai sebesar 0,552 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- X2 menghasilkan nilai sebesar 0,270 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bisa disimpulkan bahwa hasil perhitungan yang menggunakan teknik uji glejser, menyatakan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik

mempengaruhi variabel dependen atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,983	,705		1,395	,166	
	Pelatihan	,280	,055	,374	5,063	,000	,596
	Pengembangan	,402	,055	,539	7,295	,000	,596

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,983 + 0,280 X_1 + 0,402 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 0,983 (positif) memiliki pengertian bahwa, apabila variabel independen (pelatihan, dan pengembangan) bernilai 0 maka variabel dependen (kinerja) akan tetap bernilai konstan sebesar 0,983 (positif).
- Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,280 memiliki pengertian bahwa semakin bagus proses pelatihan maka kinerja *driver* Go-Jek akan meningkat.
- Nilai koefisien variabel pengembangan sebesar 0,402 memiliki pengertian bahwa semakin sesuai pengembangan kinerja *driver* Go-Jek maka akan meningkat pula kinerja *driver* Go-Jek.

Uji Hipotesis Uji F

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,935	2	147,467	105,605	,000 ^b
	Residual	134,055	96	1,396		
	Total	428,990	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Kita dapat menjelaskan uji-F berdasarkan hasil pada Tabel 4.14 di atas. Di mana nilai signifikannya adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilainya kurang dari tingkat signifikansi 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya, H1 diterima, dan variabel lain seperti pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) memiliki dampak besar pada kinerja (Y) pada saat yang sama atau bersama-sama.

Uji t

Tabel 4.15 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,983	,705		1,395	,166	
	Pelatihan	,280	,055	,374	5,063	,000	,596
	Pengembangan	,402	,055	,539	7,295	,000	,596

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 di atas, diuraikan sebagai berikut :

- Signifikansi variabel pelatihan (X1) adalah 0,000, sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa H2 dapat diterima. Ini berarti bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki dampak besar pada variabel kinerja. Hasil ini sejalan dengan dan mendukung studi sebelumnya milik Triasmoco (2014) dan Kurnia Sari et al. (2018).
- Kita dapat menyimpulkan bahwa variabel pengembangan (X2) memiliki nilai signifikan 0,000 dan bahwa H3 dapat diterima. Ini berarti bahwa variabel pengembangan (X2) memiliki dampak besar pada kinerja. Ini sesuai dan mendukung penelitian oleh Sudrajat dan Usman (2020).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,681	1,18170

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai dari *R Square* sebesar 0,688. Hasil tersebut telah menginterpretasikan variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) dapat menjelaskan variabel dan memiliki kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar 0,688 atau sebesar 68%. Sedangkan 32% merupakan adanya pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian.

Pembahasan

Untuk variabel pelatihan (X1), hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa efek yang diberikan pada variabel kinerja (Y) memiliki pengaruh parsial dan signifikan. Ini sesuai dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko (2014) dan Kurniasari et al (2018)

bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Bukti variabel pelatihan dengan efek positif yang signifikan dapat dilihat dari pernyataan atau indikator yang didistribusikan kepada 99 responden dengan distribusi respons yang berbeda. Indikator nilai tertinggi adalah pada X1.2 dengan rata-rata 3,79. Digunakan tergantung pada jenis pelatihan yang diperlukan ", nilai terendah adalah X1.1 dan X1.3, dan nilai rata-rata keduanya menunjukkan hasil pernyataan 3,71" Pelatihan melakukan apa yang dibutuhkan karyawan Itu dilakukan sesuai dengan apa yang dikatakan. Instruktur pelatihan seperti yang diharapkan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata yang diperoleh dari semua indikator variabel pelatihan adalah 3,74. Kemudian, regresi linier berganda menghasilkan nilai signifikansi 0,00 dan nilai-t (parsial) 5,063, sehingga variabel pelatihan signifikan dan positif. Di sisi lain dari fakta yang diselidiki, ternyata para pengemudi PT Go-Jek Malang sebenarnya disebut pelatihan dari PT Go-Jek sendiri dengan beberapa masa percobaan, atau yang biasa disebut masa pelatihan. Dulu

Untuk variabel pengembangan (X2), hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa efek yang diberikan pada variabel kinerja (Y) memiliki pengaruh parsial dan signifikan. Ini konsisten dan penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat dan Usman (2020) menyatakan bahwa variabel pembangunan memiliki beberapa efek positif dan signifikan. Bukti bahwa variabel pembangunan memiliki efek positif yang signifikan dapat dilihat melalui pernyataan atau indikator yang didistribusikan kepada 99 responden dengan distribusi tanggapan yang berbeda. Indikator nilai tertinggi adalah pada X2.2 dengan rata-rata 3,70. Ini bisa menjadi tolok ukur untuk pengembangan karir. "Nilai minimum adalah X2.1, dan rata-rata 3,53 pernyataan termasuk" Prestasi kerja dipertimbangkan dalam pengembangan karir. " Secara keseluruhan, nilai rata-rata yang diperoleh dari semua indikator variabel pembangunan adalah 3,63. Kemudian regresi linier berganda (koefisien) menghasilkan nilai signifikansi 0,00 dengan nilai (parsial) sebesar 7,295 untuk t. Ini membuat variabel pengembangan berpengaruh signifikan dan positif. Di sisi lain, fakta-fakta dari penelitian yang sedang berlangsung juga mendukung pengembangan driver PT Go-Jek Malang untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan pengalaman mereka dan teknologi yang semakin canggih.

Sebuah studi tentang pergerakan (X1) dan pengembangan (X2) sebagai variabel independen atau independen dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen atau dependen, berdasarkan hasil dari argumen yang dijelaskan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah jelaskan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada *driver* PT Go-Jek Malang.
- b. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada *driver* PT Go-Jek Malang.
- c. Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pada *driver* PT Go-Jek Malang.

Saran

Penelitian ini harus dikembangkan lebih lanjut atau diperluas sehingga tidak memiliki batasan yang dijelaskan. Selain itu, terutama untuk perusahaan yang terlibat dalam pengiriman online, bahkan lebih baik untuk memiliki pelatihan tahunan dan pembaruan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, diharapkan bahwa peneliti lain mungkin

akan dapat mempertajam atau memperdalam penelitian ini dengan membuat variabel penelitian lain tersedia. Selain itu, jika ada lebih banyak variabel yang digunakan dalam penelitian ini daripada para peneliti yang digunakan dalam penelitian ini, itu akan jauh lebih baik.

Daftar Pustaka

- Alia, S.S., dan I. Surendra. 2017. “Menghadirkan *Go-Point* untuk Loyalti Pengguna *Go-Pay*”. www.teknologi.news.viva.co.id. Diakses pada 13 Maret 2020.
- Ramadhan, B.A., E.D. Edelyna, L. Nuzulia, M.R Akbar, A.C. A Asy’Ari, E.B Sayogo. 2017. “Laporan penelitian Transportasi Online (Gojek dan Opang Malang) Dalam Dinamika Lokal Masyarakat Malang”. Progam Studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya
- Anggraini, E., 2017. “Diguyur Duit dari Cina, Gojek Kini Bernilai Rp 38 triliun”. www.cnnindonesia.com. Diakses pada 11 April 2020.
- Panji, A. 2017. “Gojek Raih Investasi Baru Rp 7,2 triliun”. www.cnnindonesia.com. Diakses pada 11 April 2020
- Gojek. 2020. “Jumlah Aplikasi *Driver* yang Diunduh hingga Tahun 2020”. www.gojek.com. Diakses pada 13 Mei 2020.
- Hasibuan, M.S.P., 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Mondy. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, G. (2018). KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIASI ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PENGEMUDI Gojek DI YOGYAKARTA. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bangun, W. (2012). *MSDM*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nugraha, R. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN MOROWALI. *Katalogis*.
- Misbahuddin, & Iqbal, H. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

Mukhammad Fatkurrozi* adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Padirman** Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
M. Khoirul Abs*** Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma