

# PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SINGARAJA

I Gusti Putu Wira Pratama<sup>1</sup>, Kadek Rai Suwena<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
lgustiputuwirapratama04@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, rai.suwena@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, dilakukan guna untuk mengetahui bagaimana **Pengaruh kemampuan dan motivasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Singaraja**". Peneliti, dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan penelitian kausal, yang dimana penelitian kausal merupakan penelitian yang merupakan sebuah penelitian tentang suatu sebab akibat. Dalam pemilihan lokasi, daerah seputaran yang berada di kota seingaraja menjadi tempat yang tepat untuk dilakukan dalam menjalankan penelitian ini. Sebanyak seratus orang anggota grab yang masih aktif dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini, lalu selanjutnya akan di tentukan sampelnya. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sloviin yang mendapatkan jumlah sampel sebanyak delapan puluh orang anggota grab, dari yang sebelumnya berjumlah seratus orang anggota grab. Sebuah dokumentasi orservasi serta penyebaran angket kuesioner kepada para anggota grab yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan metode dalam mengmpulkan data penelitian. Sebelum disembarkannya instrument kepada sampel akan dilakukan uji validitas serta reabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui layak atau tidaknya intrumen yang akan disebar nantinya. Setelah tersebarnya instrument penelitian akan dilanjutkan dengan analisis dari data yang telah didapatkan dengan menggunakan uji asumsi klasik.

**Kata Kunci:** Grab; Kemampuan; Motivasi

## Abstract

*The research conducted by this researcher was conducted to find out how it affects the performance of Grab Drivers in Singaraja". The researcher, in carrying out this research, uses causal research, where causal research is research which is a true study of a cause and effect. In choosing the location, the surrounding area in the city of Seingaraja is the right place to do this research. As many as one hundred Grab members who are still active are used as the population in this study, then the sample will be determined. In finding the sample in this study using the sloviin formula which obtained a total sample of eighty grab members, from the previous one hundred grab members. A documentation of the observation and the distribution of questionnaires to the members who were the samples in this study are methods of collecting research data. Before the instrument is sent to the sample, validity and reliability tests will be carried out first to determine whether the instrument to be distributed is appropriate or not. After the distribution of the research instruments, it will be continued with analysis of the data that has been obtained using the classical assumption test.*

**Keywords:** Take; ability; motivation

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini pertumbuhan ekonomi semakin berkembang ditandai dengan perubahan-perubahan dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi, salah satunya adalah ojek yang sekarang bisa di pesan secara online. Ada beberapa perusahaan ojek online yang sudah dibangun salah satunya yaitu Grab. Pada awalnya, Grab didirikan di Malaysia dan memindahkan kantor pusat ke Singapura. Saat ini Grab telah beroperasi di Asia Tenggara.

Pasolong (2011) Pencapaian seseorang dalam melakukan sebuah kegiatan maupun pekerjaan baik itu dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang nantinya dapat mencapai sebuah visi serta misi yang telah mereka sepakati sebelumnya merupakan pengertian dari kinerja. Onita,dkk. (2020) mengemukakan dimna sebuah kontribusi dari para pegawai yang ada di suatu organisasi merupakan sebuah kinerja yang telahdilakukan sebelumnya oleh para pegawai. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik dan maksiman ketika dalam sebuah organisasi para pegawai memiliki sebuah kinerja yang sangat baik, begitupun jika sebaliknya. Sebuah kegiatan perencanaan yang sebelumnya telah di

rancang secara maksimal tidak akan bisa berjalan dalam usaha mencapai tujuannya nanti Pasolong (2020). Perhatian lebih harus diberikan oleh atasan dalam upaya pengawasan kinerja dari para pegawai dimana dalam hal ini bisa untuk mengetahui bagaimana kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai sudah baik atau belum. Mangkunegara (2009) mengungkapkan dimana *Knowledge* dan *skill* merupakan kemampuan yang masuk kedalam bagian *ability* yang nantinya harus dapat dikembangkan secara psikologis, prestasi kerja akan dapat dicapai oleh para pegawai ketika mereka memiliki pendidikan serta prestasi kerjanya yang telah diharapkan dalam sebuah organisasi kapasitas yang dimiliki para pegawai memiliki tingkatan yang berbeda dimana hal ini kapasitas yang dimaksud mencakup mental maupun fisik para pegawai Pasolong (2020). Masing-masing individu memiliki sebuah kapasitas yang berbeda, sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan mereka akan memiliki suatu perbedaan yang sangat terlihat dalam pengerjanya, hal ini terjadi akibat kemampuan tiap orang itu berbeda. Ini terlihat ketika dimana data perkernyaan yang dapat dikerjakan oleh salah satu orang mungkin tidak bisa dikerjakan oleh orang lain, hal ini lah yang menjadi landasan bahwa seseorang memang memiliki sebuah kemampuan yang berbeda pada masing-masing individu. Suatu keberhasilan yang ada di sebuah perusahaan atau organisasi akan mengalami sebuah keberhasilan dimana ketika para pegawai memiliki kemampuan kerja yang memadai Pasolong (2020).

Menurut Pasolong (2020) menyatakan bahwa sebuah kemampuan (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemampuan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi faktor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, nantinya hal tersebut akan sangat mempengaruhi indikator-indikator kinerja yang telah disampaikan sebelumnya. Dapat dilihat bahwa kemampuan yaitu kemampuan seseorang dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, *inteligensi* (kecerdasan) yang mencukupi, dan minat, jika kemampuan ini tidak dimiliki oleh karyawan maka indikator-indikator yang sudah disampaikan tidak akan terwujud. Sama halnya dengan kemampuan jika dari pihak karyawan tidak memiliki kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi maka indikator-indikator tersebut juga tidak akan terwujud.

Seperti keadaan saat ini, kinerja *Driver* Grab menurun drastis. Oleh karena itu kemampuan dan motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerja serta mempertahankan posisinya dalam suatu pekerjaan namun seringkali kemampuan dan motivasi menjadi permasalahan bagi karyawan seperti *Driver* Grab yang berlokasi di Kota Singaraja yang tengah mengalami permasalahan terkait rendahnya kemampuan karyawan dalam memahami titik koordinat GPS pada saat melakukan pengiriman makanan atau mengantar konsumen serta rendahnya motivasi yang diberikan oleh pihak keluarga dan lingkungan kerja. Hal ini memberikan dampak yang cukup besar bagi mereka, dikarenakan rendahnya kemampuan dalam memahami titik koordinat GPS mengakibatkan konsumen mengeluh karena *Driver* Grab seringkali tersesat dan menghabiskan banyak waktu untuk menemukan lokasi yang dituju. Selain itu, motivasi untuk *Driver* Grab sangat rendah terutama dari lingkungan kerja dan keluarga.

Pasolong (2020) menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan motivasi. Sebuah kemampuan menjadi sebuah kapasitas dari seorang individu dalam mengerjakan berbagai suatu dalam organisasi maupun kelompok. Baik buruknya sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu akan menjadi penentu nantinya dalam mencapai sebuah keberhasilan serta mencapai tujuan apa yang sebelumnya telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Moenir (2002) kemampuan seorang individu akan sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh individu tersebut, hal ini merupakan suatu keadaan dimana individu akan melakukan sebuah usaha guna untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan sebuah bakat yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut guna untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan memerlukan sebuah fisik serta mental yang telah dia peroleh sejak lahir ke dunia ini. Soehardi

(2003). Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental. Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang mengakibatkan seseorang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa dukungan yang diberikan oleh pihak keluarga maupun lingkungan sekitar akan berdampak terhadap kenyamanan kerja bagi karyawannya Pasolong (2020). Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan semangat untuk memulai pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini melakukan observasi awal dan memperoleh hasil yaitu menurunnya kinerja *Driver Grab* yang dibuktikan dengan berhentinya beberapa karyawan menjadi *Driver Grab* dan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu ketua dari paguyuban *Driver Grab* di Singaraja yaitu Komang Ryadi yang menjelaskan bahwa banyak *Driver Grab* yang mengundurkan diri hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan *Driver Grab* dalam memahami titik kordinat GPS atau lokasi yang dituju dalam mengantarkan pesanan terutama bagi *Driver Grab* yang sudah berumur 40 tahun keatas hal ini diakibatkan oleh faktor kesehatan seperti susahya mengingat dan mengetahui alamat yang dituju hingga gangguan dalam pengelihatn pada saat mengantar orderan di malam hari. Permasalahan ini menyebabkan turunnya performa akun dari *driver* yang dikarenakan penilaian yang di berikan oleh konsumen buruk, hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Selain kemampuan *Driver Grab* yang rendah, motivasi yang diberikan oleh pihak keluarga juga bermasalah. Keluarga memberikan anggapan bahwa di masa pandemic orderan tidak menentu sehingga berdampak pada penurunan pendapatan *Driver Grab*. Selain motivasi dari pihak keluarga, motivasi dari lingkungan kerja juga bermasalah hal ini dibuktikan dengan persaingan antar karyawan yang berimbas pada keselamatan karyawan *Driver Grab*. *Driver Grab* sering memberikan ancaman berupa adu mulut hingga tindakan fisik seperti berkelahi akibat memperebutkan pelanggan hal ini disebabkan oleh sepiya orderan di masa pandemi. Bukan hanya antar karyawan tapi permasalahan juga muncul pada perubahan regulasi yang telah di tetapkan oleh Grab, salah satunya yaitu penurunan motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berupa pemberian bonus yang semakin rendah. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 10 *Driver Grab* di seputaran Singaraja, berpendapat bahwa kinerja *Driver Grab* mengalami penurunan yang sangat drastis, dikarenakan pada saat Grab masuk di kota Singaraja pada tahun 2018 bonus yang di berikan ada beberapa tingkatan yaitu 7 orderan driver akan mendapat tambahan sebesar Rp.70.000, 10 orderan mendapat Rp.120.000, 14 orderan mendapat Rp.180.000, 18 orderan mendapat Rp.220.000, dan setiap 1 orderan grabfood mendapat Rp.14.000, pada tahun 2019 bonus pada grab tersebut mengalami perubahan atau penurunan Dibuktikan dengan 11 orderan mendapat Rp.25.000, 18 orderan mendapat Rp.70.000, 22 orderan mendapat Rp.110.000, 30 orderan mendapat Rp.180.000, 1 orderan Grabfood mendapat Rp.7.500, dan pada tahun 2020 sampai sekarang dana yang diberikan oleh pihak Grab sangat rendah sistem bonus dirubah menjadi berlian yang artinya 1 berlian mendapatkan Rp.70 dan 1 orderan Grabfood mendapatkan 10 berlian, pendapatan dari *Driver* tersebut dapat dikatakan berasal dari ongkir (ongkos kirim) saja. Kejadian ini menjadi menjadi alasan bagi mereka untuk memberhentikan diri dari pekerjaannya menjadi *Driver Grab* akibat rendahnya kemampuan dan motivasi yang diperoleh dari lingkungan kerja. Berbagai permasalahan yang muncul mengakibatkan *Driver Grab* memilih untuk mencari pekerjaan lain, mereka berfikir tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga hanya dengan mengandalkan pekerjaan sebagai Grab. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh kemampuan dan motivasi Terhadap Kinerja *Driver Grab* di Singaraja”**.

## 2. Metode

Peneliti, dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan penelitian kausal, yang dimana penelitian kausal merupakan penelitian yang merupakan sebuah penelitian tentang suatu sebab akibat. Dalam pemilihan lokasi, daerah seputaran yang berada di kota Singaraja menjadi tempat yang tepat untuk dilakukan dalam menjalankan penelitian ini. Sebanyak seratus orang anggota grab yang masih aktif dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini, lalu selanjutnya akan ditentukan sampelnya. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sloviin yang mendapatkan jumlah sampel sebanyak delapan puluh orang anggota grab, dari yang sebelumnya berjumlah seratus orang anggota grab. Sebuah dokumentasi observasi serta penyebaran angket kuesioner kepada para anggota grab yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan metode dalam mengumpulkan data penelitian. Sebelum disebarkan instrument kepada sampel akan dilakukan uji validitas serta reabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen yang akan disebarkan nantinya. Setelah tersebarnya instrument penelitian akan dilanjutkan dengan analisis dari data yang telah didapatkan dengan menggunakan uji asumsi klasik.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Sebuah kemampuan menjadi sebuah kapasitas dari seorang individu dalam mengerjakan berbagai suatu dalam organisasi maupun kelompok. Baik buruknya sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu akan menjadi penentu nantinya dalam mencapai sebuah keberhasilan serta mencapai tujuan apa yang sebelumnya telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kemampuan seorang individu akan sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh individu tersebut, hal ini merupakan suatu kadan dimana individu akan melakukan sebuah usaha guna untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan sebuah bakat yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut guna untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan memerlukan sebuah fisik serta mental yang telah dia peroleh sejak

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada *driver* Grab di Singaraja dapat diketahui dengan menggunakan uji t. SPSS for windows 22.0 dengan taraf signifikansi 5% menjadi sebuah aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhidungan serta pengujian data dalam penelitian ini. Hasil pengujian dituangkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Si
Model		B	Std. Error	Beta		g.
1	(Constant)	11,44	4,153		2,756	,04
	X1	,724	,291	,079	2,489	,03
	X2	,729	,277	,264	2,632	,01

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 22,0 For Windows, Lampiran 7

Dari hasil perhitungan yang telah dipaparkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kemampuan kerja yaitu (X<sub>1</sub>) memberikan sebuah nilai signifikan sejumlah 0,036 yang dimana nilai tersebut dapat dikatakan lebih kecil daripada nilai signifikansi yang berjumlah 0,05 (0,036 < 0,05). Untuk itu dari dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa variable X<sub>1</sub> mempunyai

pengaruh terhadap variable Y, dimana variable kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif kepada variable kinerja.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa dukungan yang diberikan oleh pihak keluarga maupun lingkungan sekitar akan berdampak terhadap kenyamanan kerja bagi karyawannya. motivasi juga merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan semangat untuk memulai pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada *driver* Grab di Singaraja dapat diketahui dengan menggunakan uji t. SPSS for windows 22.0 dengan taraf signifikansi 5% menjadi sebuah aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhidungan serta pengujian data dalam penelitian ini. Hasil pengujian dituangkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,44	4,153			2,75	,04
	X1	,724	1	,29	,079	2,489	,03
	X2	,729	7	,27	,264	2,632	,01

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS 22,0 For Windows*, Lampiran

Dari hasil perhitungan yang telah dipaparkan pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Motivasi kerja yaitu (X<sub>2</sub>) memberikan sebuah nilai signifikan sejumlah 0,011 yang dimana nilai tersebut dapat dikatakan lebih kecil daripada nilai signifikansi yang berjumlah 0,05 (0,011 < 0,05). Untuk itu dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa variable X<sub>2</sub> mempunyai pengaruh terhadap variable Y, dimana variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif kepada variable kinerja pada *driver* Grab di Singaraja.

Sebuah kemampuan menjadi sebuah kapasitas dari seorang individu dalam mengerjakan berbagai suatu dalam organisasi maupun kelompok. Baik buruknya sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu akan menjadi penentu nantinya dalam mencapai sebuah keberhasilan serta mencapa tujuan apa yang sebelumnya telah ditetapkan oleh suatu organisasi. kemampuan seorang individu akan sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh individu tersebut, hal ini merupakan suatu kadan dimana individu akan melakukan sebuah usaha guna untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan sebuah bakat yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut guna untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan memerlukan sebuah fisik serta mental yang telah dia peroleh sejak

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa dukungan yang diberikan oleh pihak keluarga maupun lingkungan sekitar akan berdampak terhadap kenyamanan kerja bagi karyawannya. motivasi juga merupakan

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan semangat untuk memulai pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan, serta motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan pada *driver* Grab di Singaraja dapat diketahui dengan menggunakan uji t. SPSS for windows 22.0 dengan taraf signifikansi 5% menjadi sebuah aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhidungan serta pengujian data dalam penelitian ini. Hasil pengujian dituangkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji F Pengaruh Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.464	2	10.23	4.24	.018
	Residual	185.48	7	2.409		
	Total	205.95	7			
		6	7			
		0	9			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: *Output SPSS 22,0 For Windows*, Lampiran 7

Dari hasil perhitungan yang telah dipaparkan pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) serta motivasi kerja yaitu (X<sub>2</sub>) memberikan sebuah nilai signifikan pada uji F sejumlah 0,026 yang dimana nilai tersebut dapat dikatakan lebih kecil daripada nilai signifikansi yang berjumlah 0,05 (0,026 < 0,05). Untuk itu dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa variable X<sub>1</sub> serta X<sub>2</sub> mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable Y, dimana variable kemampuan kerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif kepada variable kinerja pada *driver* Grab di Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja. Dimana hal tersebut menunjukkan jika semakin baik kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu tugas yang di embannya maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin baik pula.

Menurut Pasolong (2020) menyatakan bahwa sebuah kemampuan (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemauan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi factor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Robbins (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja dari para individu menjadi sebuah kapasitas dari individu tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang telah diberikan kepadanya. Moenir (2002) kemampuan seorang individu akan sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh individu tersebut, hal ini merupakan suatu kadan dimana individu akan melakukan sebuah usaha guna untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan sebuah bakat yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut guna untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan memerlukan sebuah fisik serta mental yang telah diperoleh sejak lahir ke dunia ini. Soehardi (2003).

Hal yang senada juga dijelaskan oleh Ivancevich M. John dkk (2007) kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental. Selain pendapat yang telah disampaikan diatas, Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sugiharta (2019) dimana penelitian ini dalam

hasilnya menyatakan bahwa kemampuan kerja dari para pegawai yang bekerja menjadi member member Oriflame memberikan sebuah pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari para pegawainya. Arini, Kiki Rindy (2015) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil yang serupa dimana kemampuan kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari para pegawai atau karyawan, pengaruh ini diberikan secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja akan semakin tinggi pula.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa dukungan yang diberikan oleh pihak keluarga maupun lingkungan sekitar akan berdampak terhadap kenyamanan kerja bagi karyawannya Pasolong (2020). Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan semangat untuk memulai pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Arini, Kiki Rindy (2015) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil yang serupa dimana motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari para pegawai atau karyawan, pengaruh ini diberikan secara parsial. Diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2012) yang menyatakan bahwa sebuah motivasi kerja yang baik serta positif dari para pegawai nantinya akan memberikan pengaruh yang baik serta positif pula terhadap kinerja dari para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada *driver* Grab di Singaraja.

Menurut Pasolong (2020) menyatakan bahwa sebuah kemampuan (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemauan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi factor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Robbins (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja dari para individu menjadi sebuah kapasitas dari individu tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang telah diberikan kepadanya. Moenir (2002) kemampuan seorang individu akan sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh individu tersebut, hal ini merupakan suatu kadan dimana individu akan melakukan sebuah usaha guna untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Kemampuan yang dimiliki seorang individu merupakan sebuah bakat yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut guna untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan memerlukan sebuah fisik serta mental yang telah dia peroleh sejak lahir ke dunia ini. Soehardi (2003).

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa dukungan yang diberikan oleh pihak keluarga maupun lingkungan sekitar akan berdampak terhadap kenyamanan kerja bagi karyawannya Pasolong (2020). Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan semangat untuk memulai pekerjaan bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Kristanti (2019) kinerja dari seorang pegawai menjadi sebuah proses dalam usaha pencapaian sebuah tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri. Mangkunegara (2012) juga memberikan sebuah pendapat tentang kinerja, dimana ia mengatakan bahwa kinerja dari para karyawan merupakan sebuah penggapain dari tugas atau pekerjaan yang telah dicapai oleh para karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Moeheriono (2010) juga memberikan

pernyataan tentang kinerja, bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang nantinya harus dicapai oleh seorang individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sugiharta (2019) dimana penelitian ini dalam hasilnya menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi dari para pegawai yang bekerja menjadi member member Oriflame memberikan sebuah pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari para pegawainya. Arini, Kiki Rindy (2015) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil yang serupa dimana kemampuan kerja serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dari para pegawai atau karyawan, pengaruh ini diberikan secara parsial.

#### 4. Simpulan dan Saran

Dapat ditarik sebuah kesimpulan dari hasil pembahasan yang telah disampaikan diatas dimana kemampuan kerja dari para pegawai memberikan sebuah pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Grab Singaraja, motivasi kerja juga memberikan hasil yang sama dimana sebuah motivasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang signifikan juga kepada kinerja dari para pegawai di Grab Singaraja, pengaruh secara simultan juga diberikan oleh variabel kemampuan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja dari para pegawai Grab Singaraja.

Bagi Grab Singaraja diharapkan untuk dapat terus meningkatkan kemampuan kerjanya dalam memberikan sebuah pelayanan yang maksimal kepada pada pelanggan, sehingga hal tersebut nantinya akan memberikan nilai yang baik. Pihak Grab juga harus selalu memberikan motivasi kepada diri sendiri hal ini bertujuan untuk memberikan sebuah hasil pekerjaan yang maksimal nantinya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja

#### Daftar Pustaka

- Arini, Kiki Rindy, D. (2015). " Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)". *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 1, No 1*.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanief, Y. N. dan W. H. (2017). *Statistik Pendidikan*. DEEPUBLISH.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Gunung Agung.
- Ivancevich, M, J. dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat". *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Volume 14, Nomor 1, Hal. 37-46*.
- Kristanti, D. dan R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.

- Mangkunegara, A. A. (2007). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Moenir. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara.
- Pasolong, H. (2020). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. and M. C. (2012). Management, Eleventh Edition. *United States of America: Pearson Education Limited*.
- Sinaga, Onita S., D. . (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. Sajanawiyata Tamansiswa.
- Sugiharta, B. J. (2019). “ Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 1, No 11*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitas dan R&D*. Alfabeta.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Kencana.