

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MALANG

Antyanadea Maharani¹, Sutrisno², Ahmad Khoirul Muslimin³ Joshua Christian⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik “Waskita Dharma” Malang^{1,2,3,4}
Email: antyanadeam@gmail.com¹, sutrisno57.dr@gmail.com²,
ak.musko17@gmail.com³, joshuachristian1718@gmail.com⁴

Kata kunci:
Pengaruh
Kompetensi, Kinerja
Driver Maxim

ABSTRAK

Sumberdaya manusia (SDM) jadi peninggalan elementer untuk tiap badan, spesialnya dalam kondisi layanan ojek online semacam Maxim di Kota Malang. Riset ini mempelajari ketergantungan antara kompetensi daya kegiatan, paling utama para juru mudi, dengan kemampuan mereka dalam melaksanakan layanan itu. Berartinya kedudukan SDM dalam menggapai tujuan badan diperkuat oleh uraian kalau profesi memikirkan SDM selaku pangkal energi elementer. Keahlian, wawasan, serta keahlian orang jadi kunci dalam memastikan keberhasilan sesuatu badan, paling utama di zona layanan. Cara penataran pembibitan serta kenaikan kompetensi jadi strategi yang elementer buat menanggapi keinginan badan serta menanggulangi bermacam permasalahan yang bisa jadi mencuat. Pendekatan penataran pembibitan serta pembelajaran daya kegiatan jadi instrumen penting dalam menggapai kompetensi yang dibutuhkan buat berperan dengan cara efisien dalam area industri. Riset ini mangulas gimana kenaikan kompetensi para juru mudi Maxim di Kota Malang bisa pengaruhi kemampuan mereka, dengan fokus pada faktor- faktor semacam sokongan industri, ganti rugi, serta rating layanan. Lewat analisa faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan para juru mudi, riset ini bermaksud buat membagikan bimbingan untuk Maxim dalam tingkatkan kemampuan para driver mereka lewat aplikasi kompetensi.

Keywords:
Influence of
Competency, Maxim
Driver Performance

ABSTRACT

Human resources (HR) are an essential asset for every body, especially in the case of online motorcycle taxi services like Maxim in Malang City. This research studies the dependence between the competency of activities, especially the helmsmen, and their ability to carry out the service. This means that the position of HR in achieving the goals of the body is strengthened by the explanation that the profession considers HR as a source of elementary energy. People's expertise, insight and expertise are key in ensuring the success of an organization, especially in the service area. The way of training and increasing competence is an elementary strategy for responding to the body's desires and overcoming various problems that may arise. The educational training approach and learning activity skills are important instruments in achieving the competencies needed to function efficiently in the industrial area. This research examines how increasing the competency of Maxim drivers in Malang City can influence their abilities, with a focus on factors such as industry support, compensation and service ratings. By analyzing the factors that influence drivers' abilities, this research aims to provide guidance for Maxim in improving the abilities of their drivers through competency applications.

PENDAHULUAN

Sumberdaya elementer sesuatu federasi merupakan SDM, paling utama banyak orang yang membagikan daya, benak, kapasitas, benak inovatif serta buatan pada federasi. Terbuat oleh banyak orang selaku pangkal energi dalam badan terus menjadi dikira berarti, alhasil mengaitkan wawasan yang lebih besar mengenai gimana memakai SDM ini buat menggapai kondisi yang sempurna. Profesi memikirkan SDM untuk sesuatu badan ialah pangkal energi yang elementer dari tiap badan, sebab profesi memastikan berhasil tidaknya sesuatu badan dalam memperleh tujuan hirarki, badan biasanya berupaya mendapatkan daya kegiatan yang mempunyai keahlian sesuai keinginan pihak yang berhak. penerapan kewajiban serta profesi wajib dicoba dengan bagus.

Berhasilnya sesuatu badan amat tergantung pada faktor orang yang menuntaskan profesinya, dibutuhkan ganti rugi untuk pekerja cocok dengan kecondongan serta situasi dan keahlian daya kegiatan yang dipunyanya. Daya merupakan keahlian buat melakukan upaya yang tergantung pada keahlian serta data dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang diperlukan oleh kemampuan(Wibowo, 2014: 271).Badan wajib bertugas pada watak SDM alhasil bisa bertugas dengan cara profitabel para pakar serta demonstrasi yang digapai wajib betul- betul penuh serta cocok dengan prinsip kegiatan yang diharapkan oleh badan. Apa yang diharapkan buat menggapai kemampuan yang profitabel merupakan kapasitas tunggal daya kegiatan.

Pembelajaran resmi saja belum memenuhi buat mendapatkan keahlian yang dibutuhkan dalam bumi bidang usaha. Oleh sebab itu, butuh dicoba kenaikan pangkal energi orang lewat penataran pembibitan serta pembangunan kapasitas. Tujuannya merupakan membagikan ganti rugi yang seimbang serta bersaing dengan industri lain, dan meresmikan ganjaran untuk pegawai yang melanggar kebijaksanaan industri. Industri wajib tingkatkan kompetensi serta penataran pembibitan supaya daya kegiatan mempunyai wawasan, keahlian, serta keahlian yang cocok dengan keinginan industri dikala ini serta di era kelak. Dengan begitu, durasi bisa digunakan dengan cara berdaya guna serta tujuan yang serupa bisa direalisasikan, ialah mengganti sikap pegawai supaya cocok dengan keinginan serta kemauan industri. Kenaikan kompetensi serta penataran pembibitan untuk daya kegiatan industri bermaksud buat menanggulangi bermacam permasalahan yang bisa jadi mencuat.

Pendekatan penataran pembibitan serta pembelajaran daya kegiatan bermaksud buat membagikan kompetensi yang dibutuhkan supaya mereka bisa berperan dengan bagus di area industri. Dengan begitu, diharapkan sikap mereka dalam badan hendak cocok dengan impian industri. Dengan mempunyai keahlian kegiatan yang mencukupi lewat aktivitas penataran pembibitan serta kenaikan kompetensi, daya kegiatan diharapkan bisa melakukan tugasnya dengan cara efisien, berdaya guna, serta handal. Cara penataran pembibitan ini pula membolehkan daya kegiatan buat mendapatkan wawasan terkini ataupun prinsip- prinsip terkini yang hendak tingkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah diserahkan. Bagi S. P. Hasibuan(2016), kemampuan merupakan hasil yang didapat oleh orang dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah ditugaskan kepadanya, yang tergantung pada keahlian, pengalaman, pengabdian, serta durasi yang dipakai. Di bagian lain, bagi Sedarmayanti(2016), kemampuan

melingkupi hasil kegiatan dari seseorang pekerja, cara manajemen, ataupun apalagi totalitas badan yang wajib bisa dicoba serta diukur.

Dikala ini, sudah timbul bermacam aplikasi pemesanan ojek online semacam Maxim, Gojek, Grab, serta sebagian yang lain. Lebih dahulu, layanan ojek cuma bekerja dalam sistem berplatform area, yang mengisyaratkan kalau ojek dari luar wilayah tidak diperbolehkan bekerja di area khusus tanpa persetujuan dari para juru ojek setempat(Nuri, dkk., 2018).Maxim dibuat pada tahun 2003 serta menyuguhkan layanan mutahir, user- friendly, serta nyaman, yang mencakup pemesanan alat transportasi buat ekspedisi, pengiriman benda memakai alat transportasi besar, layanan pembelian serta pengantaran, dan dorongan sepanjang ekspedisi.

Terdapat sebagian aspek yang pengaruhi kemampuan seorang, tercantum ganti rugi orang, sokongan dari industri, serta sokongan dari manajemen. Buat melindungi ratingnya senantiasa bagus, para juru mudi Maxim wajib penuhi sebagian persyaratan, tercantum tidak menghapuskan ekspedisi, tidak menyangkal antaran, serta senantiasa merespons permohonan dengan bagus. Pembatalan oleh konsumen bisa berakibat pada evaluasi serta kemampuan para juru mudi itu(Sujadi, 2020).Terlebih lagi, kompetensi pula ialah salah satu aspek yang pengaruhi penampilan para daya kegiatan. Wibowo(2017) beranggapan kalau kompetensi merujuk pada keahlian buat menuntaskan kewajiban ataupun profesi khusus, yang dibantu oleh keahlian serta wawasan yang cocok dengan posisi itu.Hasil riset Ilman Ataunur(2015) membuktikan kalau keahlian mempunyai akibat positif yang penting kepada kemampuan. Penemuan ini searah dengan riset yang dicoba oleh Lucia serta Agus Sugiarto(2014) hal gimana keahlian pengaruhi kemampuan daya kegiatan administrasi perkantoran. Oleh sebab itu, temuan dari riset ini mensupport hasil riset lebih dahulu yang melaporkan kalau ada ikatan antara tingkatan keahlian serta kemampuan para daya kegiatan.

METODE

Dalam riset ini periset memakai tata cara riset Kuantitatif. Tata cara Kuantitatif merupakan tata cara yang berdasarkan pada metafisika *positivisme* dipakai buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus(Sugiyono, 2015). Pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisa informasi Kuantitatif dengan tujuan buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan. Pendekatan survey merupakan metode pengumpulan serta analisa informasi berbentuk pandangan dari subyek yang diawasi(responden) lewat tata cara pertanyaan jawab dengan memakai kuisioner (Sugiyono, 2015).

Untuk mendapatkan data yang akurat dan terperinci, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, diantaranya adalah dengan mengumpulkan sumber data primer dan data sekunder untuk mengungkap permasalahan yang ada. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Angket

Sugiyono (2015:216), “angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2015:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Instrument dalam bentuk pilihan ganda ataupun *checklist* dan dan diuraikan secara terperinci seperti berikut:

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	SS/ Sangat setuju	5
2.	S/ Setuju	4
3.	N/ Netral	3
4.	TS/ Tidak Setuju	2
5.	STS/ Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:93)

SS : Sangat setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

S : Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

N : Netral, artinya karyawan tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

TS : Tidak setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini.

STS : Sangat tidak setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	2,789	1,783		1,565	0,121
Kompetensi	0,298	0,090	0,350	3,315	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,789 + 0,298X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sebelumnya, kita dapat memberikan penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta positif 2,789 menunjukkan bahwa ketika variabel Kompetensi (X) memiliki nilai 0, maka nilai Kinerja (Y) akan memiliki nilai positif sebesar 2,789.

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X) sebesar 0,298, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kompetensi (X) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,298 satuan dalam Kinerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada data dari web resminya, Maxim ialah industri Rusia yang dibuat pada tahun 2003 selaku aplikasi taksi di Chardinsk yang terdapat di Pegunungan Ural, Rusia. Pada tahun 2014, industri hadapi perkembangan cepat dengan membuka agen di bermacam negeri, antara lain Ukraina, Kazakhstan, Georgia, Bulgaria, Tajikistan, Belarus, Azerbaijan, serta Italia.

Dikala ini Maxim menggenggam posisi selaku industri taksi terbanyak ketiga di Rusia. Tetapi, bersamaan berjalannya durasi, industri sudah bertumbuh jadi program pemindahan online yang tidak cuma menawarkan layanan taksi namun pula melingkupi tipe pemindahan lain semacam ojek serta layanan mobil biasa. Pada tahun 2018, Maxim meluaskan operasinya dengan membuka agen di Indonesia serta membuka kesempatan kemitraan untuk orang di dalam negara yang berkeinginan jadi kawan kerja Maxim serta berkontribusi dalam pengurusan layanan pemindahan online itu.

Sepanjang satu tahun bekerja di Indonesia, Maxim sudah menjangkau banyak kota, tercantum Pekanbaru, Batam, Lampung, Surakarta, Yogyakarta, Solo, Balikpapan, Samarinda, Pontianak, Bali, Banjarmasin, serta Apes. Dikala ini, industri pula tengah memikirkan buat melaksanakan perluasan ke kota-kota semacam Area serta Makassar. Tidak hanya itu, di area Asia Tenggara, Maxim pula sudah membuka agen di Malaysia cuma sebagian bulan sehabis muncul di Indonesia.

Bagi Pemimpin Mutamad Azhar, Administrator Pengembangan Maxim Indonesia, mereka sudah mendapatkan permisi dari Departemen Perhubungan semenjak dini berdirinya industri di Indonesia. Beliau melaporkan kalau regu hukum Maxim tidak mempunyai permasalahan buat membuktikan permisi itu bila dimohon. Industri itu berkantor di Jalan. Dokter. Saharjo.

Bersumber pada hasil pengesanan itu, bisa disimpulkan kalau ada akibat yang penting antara elastis kompetensi serta kemampuan, dengan angka t jumlah sebesar 3, 315 serta angka signifikansi sebesar 0, 001. Kompetensi, cocok dengan arti McClelland, merujuk pada watak bawah yang dipunyai seorang serta mempunyai akibat langsung kepada ataupun bisa mendefinisikan kemampuan yang amat bagus. Hasil riset hal akibat kompetensi kepada kemampuan juru mudi berlainan dengan riset lebih dahulu, semacam riset Bintaro pada tahun 2019. Dalam riset awal, elastis kompetensi tidak mempengaruhi dengan cara parsial kepada kemampuan daya kegiatan, tetapi dalam riset ini, elastis kompetensi malah mempengaruhi dengan cara penting kepada kemampuan pegawai.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja driver Maxim Transportasi Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaaidah, A. A., Suhartini, S., & Huddin, M. N. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PT POLYCHEM INDONESIA TBK DIVISI QA (QUALITY ASSURANCE). *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 30-37.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).

- Apriyandani, H., Yulianto, E., & Sunarti, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja (Survei Mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Angkatan 2014 Dan 2015 Universitas Brawijaya Malang Yang Membeli Dan Menggunakan Smartphone Iphone). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 180-189.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Bintoro, W. S., Sunaryo, H., & Hufron, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(2).
- Christianus Ivan Universitas Sanata Dharma Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Beli Smartphone Xiaomi Kasus: Mahasiswa/Ifakultas Ekonomi Kampus I Universitas Sanata Dharm.
- Fadhlullah Dkk, Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Konsumen, Dan Kelompok Acuan Terhadap Kinerja Tenaga kerja Kendaraan Mitsubishi Di PT. SUN STAR MOTOR KEDIRI (Survei Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang) *E-Jurnal Riset Manajemen* 7 (15), 2018.
- Fayuni, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Brand Image Terhadap Kinerja Tenaga kerja Produk Herbalife Di Kota Padang* (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).
- Febriyana, Wanda, and Fetty Poerwita Sary. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015." *eProceedings of Management* 2.3 (2015).
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Handoko, D. (2016). Reward dan Punishment dalam Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor yang Terlkait. *Diakses dari http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerja-pegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yang-terkait_54f3967d745513982b6c7c51*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Hal 4, 9. Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Kotler, Philip And Kevin Lane Keller. (2019). *Marketing Managemen*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.

Mahdiyan, A., & Hermani, A. (2019). Pengaruh Lifestyle Dan In Store Promotion Terhadap Impulse Buying (Pada Konsumen Matahari Departement Store Java Mall Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 115-125.

Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson,.

Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License