

Pengaruh Pengembangan Sdm, Pengawasan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Driver Gojek Kota Malang

Mohammad Nasih Naufal*

Budi Wahono**

Ita Athia***

Email: nasihnaufal6@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This purpose aims to analyze the effect of human resource development, work supervision and training on the work productivity of gojek drivers in Malang. This research includes explanatory research with a quantitative approach. The sampling used was purposive sampling, with a sample of 60 respondents who had at least the last 5 months experience, especially Gojek drivers in the city of Malang. Data collection techniques using questionnaires via google form. The population in this study were gojek drivers in the city of Malang who had experience in the last 5 months. The analytical methods used are instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, f and t test using SPSS 20 software. The results of the research partially show that HR development has an effect on work productivity, work supervision affects work productivity, training affects work productivity. And the results simultaneously show that human resource development, work supervision, and training have an effect on work productivity.

Keywords: Human Resource Development, Job Supervision, Job Training, Work Productivity

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era seperti sekarang perkembangan teknologi semakin pesat dan akan menciptakan lapangan pekerjaan yang semakin luas. Menurut (Wicaksono, 2019) memaparkan jika mungkin di tahun selanjutnya ada banyak pekerjaan-pekerjaan yang lebih berinovatif dan lebih modern, sekitar 85% pekerjaan baru pada tahun 2030 hasil penelitian Dell bersama *Institute for the Future (ITF)*. Penelitian ini menjelaskan bagaimana teknologi mengubah cara hidup manusia dan pekerjaan di tahun 2030. Salah satu contoh pekerjaan yang terbaru berkat kemajuan teknologi yaitu ojek *online*. Ojek online merupakan suatu jasa transportasi yang dapat dipesan menggunakan teknologi internet. Selama ini driver ojek konvensional mengandalkan nasibnya dengan membuat pangkalan ojek di lokasi-lokasi yang strategis seperti di dekat pasar, swalayan, terminal dan lain-lain. Gojek merupakan aplikasi yang menghadirkan ojek *online* sebelum para pesaing bermunculan di Indonesia. Hal itu mengubah cara memesan ojek dengan cepat dan praktis tanpa harus berjalan ke pangkalan ojek. Semenjak adanya aplikasi Gojek, para driver ojek konvensional beralih menjadi mitra Gojek driver, alhasil driver Gojek meningkat drastis. Menjadi driver Gojek memiliki peluang yang sangat menggiurkan. Bisnis ini mempunyai keuntungan yang sangat signifikan dimana sampai pada bulan agustus 2016, PT. Gojek bisa meraih investasi baru mencapai Rp.7,2 triliun. Keberhasilan yang dicapai PT. Gojek

bukan semata-mata berdiri sendiri melainkan antusias dari masyarakat yang ingin mendaftar menjadi *driver* Gojek yang mana hal ini menjadi poin *plus* tersendiri. Gojek juga membekali mitranya dengan melakukan pelatihan kegiatan yang ditujukan untuk membekali para *driver* dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Selanjutnya, pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki tujuan jangka panjang. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar.

Gojek juga membekali mitranya dengan melakukan pelatihan kegiatan yang ditujukan untuk membekali para *driver* dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Driver Gojek Kota Malang”

Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia pengawasan kerja dan pelatihan kerja di masa yang akan datang.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman untuk penulis, sekaligus bisa menjadi bahan acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

Tinjauan Teori

Produktivitas Kerja

Menurut Joy (2018) bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dari sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kegiatan produksi antara pengeluaran dengan masukan yang dijadikan sebagai efektivitas atau efisiensi dalam menilai ketepatan.

Pengembangan SDM

Menurut jumawan (2015) Sumber Daya Manusia merupakan aset untuk organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. sumber daya manusia merupakan pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dipegang oleh individu secara efisien dan efektif.

Pengawasan Kerja

Menurut Daulay (2017) menyatakan bahwa pengawasan adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar implementasi, dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan aktual dengan standar yang diberikan.

Menurut Handoko (2016:25) pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan hal yang dilakukan untuk mengetahui apakatujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif.

Pelatihan Kerja

Menurut Rozalena dan Dewi (2016:34) pelatihan, yaitu rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, spesialisasi, menambah pengetahuan dan mengubah sikap seorang individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan peningkatan keterampilan dan spesialisasi sumber daya manusia ini terkait dengan posisi atau fungsi yang bertanggungjawab.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik, dibutuhkan pengembangan SDM yang baik, sumber daya manusia merupakan pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Menghadapi semakin berkembangnya zaman, pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dan didorong dengan seksama.

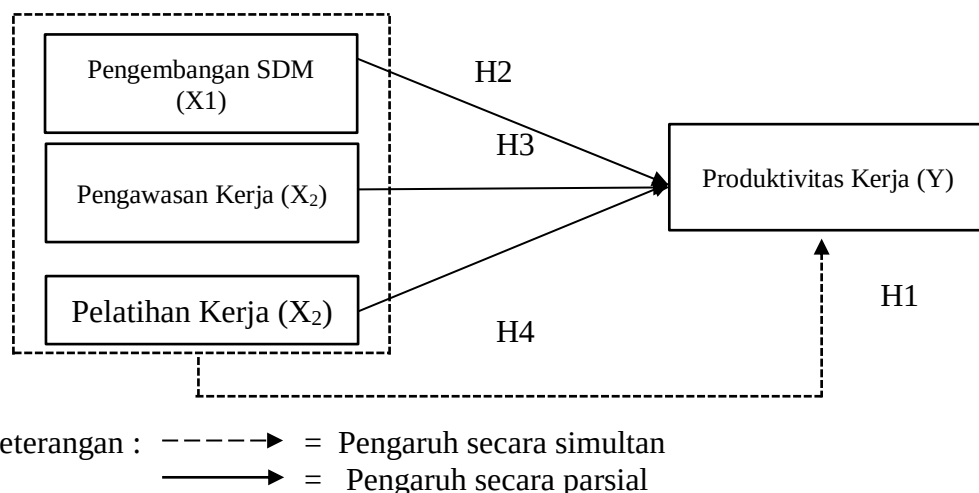
Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Upaya untuk mewujudkan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan proses pengawasan sebagai pelopor pembangunan untuk meningkatkan produktivitas kerja di segala bidang, maka dibutuhkan pengawasan kerja yang terencana.

Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu serta tinjauan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja Dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.
- H2 : Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja.
- H3 : Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja.

H4 : Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah driver gojek di kota Malang karena jumlah populasi yang tidak diketahui dengan pasti, maka digunakan teknik atau rumus sesuai dengan teori (Malhotra, 2014). Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 60 sampel dari (5 x 12 item pernyataan). Metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner melalui *google form*.

Definisi Operasional Variabel

Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator produktivitas kerja yaitu : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap

Pengembangan SDM

Adapun beberapa indikator pengembangan SDM yaitu : 1. Tugas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas 4. Efektifitas

Pengawasan Kerja

Terdapat beberapa indikator Pengawasan Kerja yaitu : 1. Menetapkan Standar 2. Pengukuran 3. Perbandingan 4. Tindakan

Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa indikator Pelatihan Kerja yaitu : 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,803	0,254	Valid
	Y1.2	0,813	0,254	Valid
	Y1.3	0,683	0,254	Valid
	Y1.4	0,803	0,254	Valid
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0,841	0,254	Valid
	X1.2	0,775	0,254	Valid
	X1.3	0,732	0,254	Valid
	X1.4	0,770	0,254	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	X2.1	0,844	0,254	Valid
	X2.2	0,689	0,254	Valid
	X2.3	0,846	0,254	Valid
	X2.4	0,661	0,254	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,765	0,254	Valid
	X3.2	0,782	0,254	Valid
	X3.3	0,804	0,254	Valid
	X3.4	0,755	0,254	Valid

Berdasarkan pengujian validitas, dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuisioner valid.

Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach adalah cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Produktivitas Kerja (Y)	0,777	Reliabel
Pengembangan SDM (X1)	0,785	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0,762	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,779	Reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas di atas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian dalam uji realibilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 dimana hal ini berarti penelitian ini reliabel untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menganalisis apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dapat dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai sig $> 0,05$ maka dapat dinyatakan normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.26788447
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.080
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Dari pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diketahui bahwa nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2- tailed)* $> level of significant$ ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,249 > 0,05$ ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya masalah multikolinearitas atau tidak. Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.012	2.899		4.488	<,001		
Pengembangan SDM	.035	.112	.040	.311	.757	.994	1.007
Pengawasan Kerja	.282	.131	.293	2.152	.036	.891	1.122
Pelatihan Kerja	-.090	.134	-.092	-.676	.502	.886	1.129

Diketahui bahwa nilai VIF Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) memiliki nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan variasi dari nilai residu satu, model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tidak ditemukan masalah apabila nilai signifikansi > 0.05 .

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.371	1.256		.295	.769
Pengembangan SDM	.146	.104	.291	1.412	.164
Pengawasan Kerja	.033	.103	.064	.316	.753
Pelatihan Kerja	.039	.048	.107	.795	.430

a. Dependent Variable: Abs_Res

Diperoleh nilai sig pada variabel Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja serta seberapa besar pengaruhnya maka dapat dilihat dari hasil uraian analisis regresi linier berganda berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.317	1.342		.236	.814
Pengembangan SDM	.415	.110	.398	3.782	.000
Pengawasan Kerja	.369	.091	.391	4.047	.000
Pelatihan Kerja	.219	.080	.227	2.752	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi (R^2) untuk melakukan pengukuran seberapa jauh kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.691	1.416

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (Adjust R Square) sebesar 0,691 atau sebesar 69,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase Variabel dependen yakni produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) sedangkan 30,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh secara bersama-sama antara variabel variabel Pengembangan SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	270.448	3	90.149	44.960	.000 ^b
Residual	112.285	56	2.005		
Total	382.733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, Pengembangan SDM

Dari tabel diatas hasil uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian variabel Pengembangan SDM (X_1), Pengawasan Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel keputusan pembelian (Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan SDM, Pengawasan Kerja Dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan yang diperoleh untuk variabel produktivitas kerja yang diuji secara simultan atau uji F pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja. pengembangan SDM adalah ilmu atau metode mengelola hubungan antar peran sumber daya yang dipegang secara efisien dan efektif. Daulay (2017) juga menyatakan bahwa pengawasan merupakan upaya sistematis untuk menetapkan standard dengan tujuan perencanaan. Rozalena dan Dewi (2016) pelatihan kerja merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengalaman keterampilan serta menambah pengetahuan. Dengan begitu pengembangan sdm, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh driver gojek di kota Malang. Dari teori yang disampaikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sdm, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh untuk variabel pengembangan SDM yang telah diuji secara parsial (t) pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan seorang driver gojek untuk memulai sebuah pekerjaan. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik dibutuhkan pengembangan SDM yang baik Jumawan (2015). Sehingga driver gojek lebih dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini tercermin dari pernyataan tertinggi mengenai driver gojek dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dengan begitu konsumen yang ingin menggunakan jasa driver gojek akan melakukan penggunaan jasa tersebut secara berulang. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel pengembangan SDM ikut andil dalam produktivitas kerja driver gojek.

Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh untuk variabel pengawasan kerja yang telah diuji secara parsial (t) pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Untuk mewujudkan kondisi dan situasi kerja yang mendukung serta menciptakan proses pengawasan untuk meningkatkan produktivitas kerja di segala bidang, maka dibutuhkan pengawasan kerja. Pengawasan kerja sangat diperlukan dalam dunia kerja terlebih pengawasan yang dilakukan

untuk driver gojek Malang. Hal ini tercermin dari pernyataan tertinggi mengenai driver gojek akan melakukan tindakan apabila terdapat customer yang komplain. Dengan begitu customer akan mengerti apabila pengawasan kerja yang telah dilakukan oleh driver gojek sudah memenuhi kriteria yang cukup baik. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel pengawasan kerja ikut andil dalam produktivitas kerja driver gojek.

Pengaruh Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh untuk variabel pelatihan kerja yang telah diuji secara parsial (t) pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Produktivitas kerja memerlukan pelatihan untuk memperbaiki kemampuan yang dinilai, pelatihan kerja bertujuan untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional. Dengan begitu driver gojek sudah memiliki kemampuan yang terampil dan telah terlatih secara profesional. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja ikut andil dalam produktivitas kerja driver gojek.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja *driver gojek Kota Malang*. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver gojek Kota Malang*.
2. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver gojek Kota Malang*.
3. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver gojek Kota Malang*.
4. Dari hasil penelitian dinyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja *driver gojek Kota Malang*.

Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan langsung kepada *driver gojek* di Kota Malang, dalam kurun waktu tiga bulan dan tidak mencakup keseluruhan *driver gojek*, dikarenakan keterbatasan waktu dalam penelitian.
2. Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja, dikarenakan masih banyak variabel yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan variabel pengembangan SDM, pengawasan kerja dan pelatihan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil riset penelitian yang telah dikemukakan, dapat diberikan saran yaitu :

A. Bagi peneliti

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang berbeda dari penelitian selanjutnya, agar dapat memperkuat pendapat pada penelitian ini.
2. Menambah item pernyataan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang sempurna.

B. Bagi perusahaan

Berdasarkan jawaban responden terkait item pernyataan terendah dari setiap

variabel maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan antara lain :

1. Variabel produktivitas kerja (Y)
Pada perusahaan gojek perlu untuk memperhatikan kualitas driver gojek, karena dari hasil penelitian, diperoleh jawaban para driver gojek kurang percaya diri pada kemampuan dalam menjalankan tugasnya.
2. Variabel pengembangan SDM (X1)
Perusahaan gojek perlu untuk memperhatikan kemampuan kinerja driver gojek, karena dari hasil penelitian, menunjukan bahwa driver gojek tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
3. Variabel pengawasan kerja (X2)
Perusahaan gojek lebih memperhatikan pengawasan kerja driver, karena dilihat dari hasil penelitian, menunjukan bahwa driver belum menjalankan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu perusahaan gojek harus memperhatikan pengawasan kepada driver gojek.
4. Variabel pelatihan kerja (X3)
Perusahaan gojek lebih memperhatikan pelatihan kerja driver, karena dilihat dari hasil penelitian, menunjukan bahwa pelatihan gojek belum sepenuhnya mempermudah pekerjaan. Maka dari itu driver perlu memperhatikan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Wicaksono. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Αγαπη*, 8(5), 55.
- Joy. (2018). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara Adolina*. 5–35.
- Daulay, (2017). *Konsep Dasar Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dasar*. 224, 1–16.
- Maholtra, Naresh, 2014. *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England..
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3).
- Sugiyono. 2018. "Metodologi Penelitian." "*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*" Dalam 1(2):47–71.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3).

Mohammad Nasih Naufal*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Budi Wahono**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Ita Athia***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA