

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA GOJEK DI KOTA MALANG

Oleh: Dolfi Suprayogaswara

Dosen Pembimbing: Rachmad Kresna Sakti, SE., M. Si

(Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang)

(E-mail: dolfi_025@yahoo.co.id)

Abstrak: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Gojek di Kota Malang

Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah jumlah angkatan kerja Indonesia yang besar namun memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Jika tingkat pendidikan pekerja berkorelasi positif dengan keterampilan dan produktivitas, kondisi ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja yang memiliki keterampilan dan produktivitas yang rendah. Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan di atas yaitu dengan memberdayakan sektor informal serta sektor ekonomi tradisional. Pentingnya peranan sektor informal dalam proses pembangunan ekonomi Indonesia khususnya Kota Malang yang berada di provinsi Jawa Timur. Sektor informal yang saat ini sedang berkembang yaitu bisnis ojek *online*. Salah satu jasa ojek *online* yang sedang *booming* adalah gojek. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori *Human Capital*. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang adalah usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Variabel insentif merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,412 dimana paling besar di antara variabel lainnya.

Kata kunci: Produktivitas, Tenaga Kerja, Gojek

Abstract: The Analysis of Factors Affecting Gojek Labor Productivity in Malang

The background of this research is the number of Indonesian labor is large but they have low education level. If the education level of the labor positively correlated to skills and productivity, this condition shows that most Indonesians labors have low skills and productivity. Empowering the informal sector as well as the traditional economic one is a good alternative to overcome those problems. The informal sector's role in the economic development process in Indonesia is important, especially in Malang, which is located in East Java province. The informal sector that has been developing is online services in motorcycles. *Gojek* is one of many online services that booming these days. Therefore, it is necessary to consider factors affecting *gojek* labor productivity in Malang. The purpose of this research is to analyse factors affecting *gojek* labor productivity in Malang. The theory used in this research is Human Capital theory. The result of the research is the variables affecting labor *gojek* productivity in Malang are age, gender, wage level, and incentive. From the results, the researcher found that age, gender, wage level, and incentive have positive effect to labor *gojek* productivity in Malang. Incentive variable is a dominant variable to the labor productivity as indicated by the value of standardized coefficients of 0.412 which is the largest among others variables.

Keywords: productivity, labor, Gojek

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun, dalam proses pencapaiannya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok perekonomian seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan, dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah. Selain itu, angkatan kerja Indonesia juga dalam jumlah yang besar namun rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Jika tingkat pendidikan pekerja berkorelasi positif dengan keterampilan dan produktivitas, kondisi ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja yang memiliki keterampilan yang rendah dan dengan produktivitas yang rendah. Fenomena ini menyulitkan sebagian besar angkatan kerja Indonesia untuk bekerja di sektor formal dengan syarat memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang tinggi. Hal ini menjadi masalah utama yang dihadapi dalam pembangunan nasional, yaitu dengan semakin sempitnya kesempatan kerja di sektor formal sementara angkatan kerja terus mengalami peningkatan.

Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan di atas yaitu dengan memberdayakan sektor informal serta sektor ekonomi tradisional. Pentingnya peranan sektor informal dalam proses pembangunan ekonomi Indonesia khususnya Kota Malang yang berada di provinsi Jawa Timur. Terlebih lagi pada tahun 2015, sebanyak 2.000 tenaga kerja kehilangan pekerjaan atau menghadapi pemutusan hubungan kerja karena berbagai alasan. Menurut Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Malang, angka PHK sepanjang 2015 tersebut meningkat tajam dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya sekitar 60 tenaga kerja (www.antaranews.com Selasa, 12 Januari 2016). Sektor informal yang saat ini sedang berkembang yaitu bisnis ojek *online*. Salah satu jasa ojek *online* yang sedang *booming* adalah go-jek.

Gojek merupakan perusahaan yang didirikan oleh anak bangsa yang bernama Nadiem Makarim bersama temannya Michaelangelo Moran pada bulan Maret 2014, yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan menjadi solusi kemacetan di ibukota. Cara kerja Gojek yaitu menggunakan aplikasi yang terhubung dengan internet. Para pelanggan tidak perlu menunggu dipinggir jalan atau mendatangi ke pangkalan ojek. Pemesanan melalui aplikasi Gojek sesuai kebutuhan. Gojek siap untuk melayani pelanggan yang berada dimana saja. Berdasarkan hasil riset Pusat Kajian Komunikasi Departemen Ilmu Komunikasi (Puskakom) UI, menunjukkan mayoritas pengemudi Gojek bekerja *full time* dengan persentase 97 persen dan penghasilannya bisa di atas rata-rata UMP Nasional dengan kisaran Rp 1.997.819 bahkan lebih. Tak hanya mengantongi gaji di atas UMP Nasional, menjadi mitra Gojek ternyata juga mendorong pengemudi untuk bisa memanfaatkan layanan perbankan dan juga memiliki asuransi.

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan tenaga kerja yang produktif agar perkembangan usaha tersebut maksimal. Semakin baik produktivitas tenaga kerja, semakin banyak penghasilan dan keuntungan yang akan didapatkan. Banyaknya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan

organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun *output* yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah (Sinungan, 2005). Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Modal memiliki peran penting dalam proses pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Pertumbuhan dan kemajuan ekonomi yang dicapai sangat tergantung kepada peningkatan pembentukan modal baik pembentukan modal fisik maupun modal alam. Menurut World Bank (2001), modal fisik dan modal alam merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan sebuah negara. Selain modal fisik dan modal alam, modal manusia (*human capital*) juga merupakan faktor yang sangat penting dan merupakan kunci dalam pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan produktivitas. Teori *Human Capital* pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz pada tahun 1961. Teori *Human Capital* menekankan bahwa pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan adalah bentuk modal manusia. Seperti halnya investasi dalam modal fisik, investasi dalam modal manusia menghasilkan *return* di masa depan.

Menurut Becker (1993) manusia bukan sekedar sumber daya namun juga merupakan investasi yang menghasilkan pengembalian dan pengeluarannya dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas manusia. Nilai tambah dalam diri manusia tercipta ketika pendidikan dan keterampilan berguna bagi suatu perusahaan. *Human capital* diukur dengan pendidikan dan pelatihan. Todaro (2000) mengungkapkan bahwa modal manusia dapat diinvestasikan melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan modal manusia. Pendidikan dan latihan dapat menjadi nilai tambah seorang pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan penghasilan yang tinggi pula untuk seorang pekerja. Dengan demikian, investasi modal manusia dalam bidang pendidikan merupakan faktor yang penting, karena melalui pendidikan akan terlahir modal manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan *multiplier effect* dan berkontribusi dalam pembangunan perekonomian suatu negara. Selain pendidikan dan latihan, kesehatan juga menunjang pengembangan modal manusia. Kesehatan adalah dasar bagi produktivitas kerja dan kapasitas untuk meningkatkan pendidikan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dalam bekerja dan mendapatkan penghasilan yang tinggi. Kesehatan yang baik merupakan input penting bagi modal manusia dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Simanjuntak (2001), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap

mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus yang berjudul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Gojek *Online* di Kota Malang” penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dimana teknik analisis tersebut akan menguji hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun parsial. Untuk mendapatkan hasilnya, peneliti melakukan pengumpulan data dengan kuesioner, pengolahan data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin.

D. PEMBAHASAN

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), Insentif (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada tabel 1:

Tabel 1
Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.280	0.795		1.610	0.109
X1	0.125	0.062	0.123	2.016	0.045
X2	0.160	0.067	0.160	2.379	0.018
X3	0.142	0.071	0.125	1.995	0.047
X4	0.455	0.076	0.412	5.949	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,280 + 0,125 X_1 + 0,160 X_2 + 0,142 X_3 + 0,455 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_1 (Usia). Jadi apabila usia mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,125 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Jenis Kelamin), Jadi apabila jenis kelamin mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_3 (Tingkat Upah), Jadi apabila tingkat upah mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Produktivitas kerja akan meningkat untuk setiap tambahan X_4 (Insentif), Jadi apabila Insentif mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Usia(X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4)) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.718	0.516	0.508

Sumber: Data primer diolah peneliti

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 2 diperoleh hasil *adjusted* R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,508. Artinya bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu usia (X_1), jenis kelamin (X_2), tingkat upah (X_3), dan insentif (X_4). Sedangkan sisanya 49,2% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif terhadap variabel produktivitas kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,718, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4) dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

3. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

H_0 diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 3
Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	510.422	4	127.605	66.528	0.000
Residual	479.516	250	1.918		
Total	989.937	254			

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3 nilai F hitung sebesar 66,528. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 4 : db residual = 250) adalah sebesar 2,408. Karena F hitung > F tabel yaitu $66,528 > 2,408$ atau nilai Sig. F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Produktivitas Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Tingkat Upah (X_3), dan Insentif (X_4)).

4. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji t / Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.280	0.795		1.610	0.109
X1	0.125	0.062	0.123	2.016	0.045
X2	0.160	0.067	0.160	2.379	0.018
X3	0.142	0.071	0.125	1.995	0.047
X4	0.455	0.076	0.412	5.949	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Usia) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 2,016. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,016 > 1,969$ atau sig. t (0,045) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Usia) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh usia atau dengan meningkatkan usia maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Jenis Kelamin) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 2,379. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,379 > 1,969$ atau sig. t (0,018) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Jenis Kelamin) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh jenis kelamin atau dengan meningkatkan jenis kelamin maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_3 (Tingkat Upah) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 1,995. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $1,995 > 1,969$ atau sig. t (0,047) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Tingkat Upah) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat upah atau dengan meningkatkan tingkat upah maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan secara nyata.
- t test antara X_4 (Insentif) dengan Y (Produktivitas Kerja) menunjukkan t hitung = 5,949. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 250) adalah sebesar 1,969. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,949 > 1,969$ atau sig. t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_4 (Insentif) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan pada

alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan insentif maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah insentif karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

5. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dalam hal ini untuk melihat apakah variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang didapatkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sedangkan guna mengetahui pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang maka dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) dimana didapatkan hasil 0,508. Artinya bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu usia (X_1), jenis kelamin (X_2), tingkat upah (X_3), dan insentif (X_4). Sedangkan sisanya 49,2% variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Guna melihat apakah variabel bebas secara parsial dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang, maka dilakukan uji t yang hasilnya dijabarkan sebagai berikut.

a) Usia

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel usia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap bertambahnya usia, maka turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Pengaruh usia yang semakin bertambah tersebut dapat terlihat dengan semakin meningkatnya ketelitian dan kewaspadaan yang ditunjukkan dengan jumlah responden yang didominasi usia 30-40 tahun. Dengan usia tersebut, maka *driver* gojek dapat dikatakan lebih teliti dan lebih dapat bersikap bijak dalam segala pekerjaannya terkait sebagai tenaga kerja gojek di Kota Malang. Usia yang belum cukup matang akan turut berpengaruh dengan kinerja seorang *driver* gojek. Jika *driver* gojek merupakan pelajar atau seseorang yang usianya dapat dikatakan belum matang, tentunya mempengaruhi kinerjanya dimana jam kerja akan terbagi-bagi. Selain itu, mereka juga akan tidak fokus dalam pekerjaannya.

b) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel jenis kelamin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penggolongan jenis kelamin ke dalam jenis kelamin laki-laki dan perempuan turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh dalam produktivitas tenaga kerja. *Driver* gojek yang berjenis kelamin laki-laki lebih produktif jika dibandingkan dengan *driver* perempuan karena laki-laki dari segi fisik memiliki kekuatan yang lebih. Laki-laki juga lebih memiliki waktu yang panjang dalam bekerja jika dibandingkan dengan perempuan. Tidak hanya itu, jumlah *driver* gojek laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan perempuan. Dengan demikian, tenaga kerja laki-laki tentunya lebih produktif dalam bekerja.

c) Tingkat Upah

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel tingkat upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yaitu tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Tingkat upah dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena dengan meningkatnya upah, maka akan memotivasi seorang tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan disiplin sehingga mereka dapat dikatakan produktif sebagai tenaga kerja. Tingkat upah yang sesuai dengan prosedur UMR tentunya turut membantu tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati).” Terkait dengan penelitian tersebut dimana variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

d) Insentif

Berdasarkan hasil uji t dan koefisien regresi diperoleh hasil yang memiliki arti bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya insentif mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek. Hasil ini

sesuai dengan hipotesis yaitu insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

Insentif dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena dengan adanya insentif dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan maksimal, maka akan memotivasi seorang tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan disiplin sehingga mereka dapat dikatakan produktif sebagai tenaga kerja. Insentif juga dapat menjadi tambahan dalam tingkat upah tenaga kerja gojek sehingga juga dapat turut membantu tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati).” Terkait dengan penelitian tersebut dimana variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja. dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana dengan semakin meningkatnya tingkat usia tenaga kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja. Selain itu, dengan semakin matangnya usia tenaga kerja gojek, maka akan semakin meningkat pula kewaspadaan dan ketelitiannya dalam bekerja.
2. Jenis kelamin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana mayoritas tenaga kerja gojek berjenis kelamin laki-laki. Ini berpengaruh terhadap kinerja seorang *driver* dimana *driver* laki-laki tentu lebih cekatan dalam pekerjaannya. Tenaga kerja laki-laki tidak dibatasi oleh waktu dan memiliki kekuatan yang lebih dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana tingkat upah yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan termasuk tenaga kerja gojek. Tingkat upah yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan UMR sehingga mereka mampu untuk memenuhi kebutuhannya.
4. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dimana dengan adanya insentif tentu akan memotivasi dan menambah semangat seseorang sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron & Taufiq Imran. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Arsyad, Lincoln. 2003. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMD YKPN.
- Becker, Gary S. 1993. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellante, Don dan Jackson Mark. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Davenport, T; De Long, D (1999). "Successful Knowledge Management Projects". The Knowledge Management Yearbook 1999-2000.
- Djuhari, M. W. 1998. *Bayang-Bayang Ekonomi Klasik*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen P dan K.
- Fitz-enz, Jac. 2000. The ROI of Human Capital "Measuring the Economic Value of Employee Performance. USA: Amacom American Management Association.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Irawandan M. Suparmoko. 1998. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Nasir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang*. Tesis Magister Kenotariatan Undip.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, Theodore, W. 1961. *Investment in Human Capital*. The American Economics Review.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sudarsono. 1990. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: LP3S.
- Sudomo dkk. 1993. *Manajemen Indonesia*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian Cetakan Keenam*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro. M.P., 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (H.Munandar, Trans. Edisi Ketujuh ed.). Jakarta: Erlangga.
- Weatherley, L.A. 2003. *The Value of People: The Challenges and Opportunities of Human Capital Measurement and Reporting*. Research Quaterly Society of Human Resource Management