

## ANALISIS SISTEM KERJA APLIKASI TRANSPORTASI ONLINE DALAM PENINGKATAN KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MEDAN

### ANALYSIS OF ONLINE TRANSPORTATION APPLICATION WORK SYSTEMS IN IMPROVING GOJEK DRIVER PERFORMANCE IN MEDAN CITY

Muhariyanto Guci<sup>1</sup>, Ratih Hendayani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

[muhariyanto@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:muhariyanto@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [ratihhendayani@telkomuniversity.ac.id](mailto:ratihhendayani@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### Abstrak

Perkembangan teknologi salah satunya ditandai dengan berkembangnya jaringan internet yang meluas dan semakin cepat. Konsumen dengan hanya melalui *handphone*, dengan mudah dapat memesan berbagai macam layanan. Pengumpulan data ini adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Unit analisis yang diteliti adalah individu. Skala pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan interval poin 1-5 menggunakan skala likert. Penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu *Driver* ojek *Online*. Untuk Sempel adalah *driver* Gojek yang berada di Kota Medan. Peneliti melakukan pembulatan sampel menjadi 400 responden guna menambah akurasi data, sebanyak 400 *driver* Gojek. Pengolahan data dilakukan dengan analisis Regresi linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah jawaban responden untuk variabel ini adalah para *Driver* Gojek di kota Medan telah menilai sistem kerja yang diterapkan Gojek sudah baik. Dimensi yang dinilai paling tinggi adalah Target Kerja, dimensi yang paling rendah adalah Umpan balik/evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Dari Uji Hipotesis, terdapat pengaruh antara Sistem kerja aplikasi transportasi *online* terhadap peningkatan kinerja *Driver* Gojek di Kota Medan. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif, yang berarti peningkatan, baik secara parsial maupun simultan. Peneliti memberikan saran pada perusahaan Gojek harus terus mendorong perbaikan dan pengembangan Sistem kerja aplikasi transportasi *online*.

**Kata Kunci:** Sistem Kerja, Transportasi *Online*, Peningkatan Kinerja.

---

#### Abstract

*One of the technological developments is marked by the development of the internet network which is expanding and getting faster. Consumers with just a cellphone can easily order various services. This data collection is by questionnaire. This study uses causal research. The unit of analysis studied is the individual. The measurement scale in this study was carried out at 1-5 point intervals using a Likert scale. The research was conducted using SPSS version 23.0. In this study, the population is online motorcycle taxi drivers. For Sempel, Gojek drivers are located in Medan City. Researchers rounded up the sample to 400 respondents to increase data accuracy, as many as 400 Gojek drivers. Data processing is done with Multiple Linear Regression analysis. The result of this study is that the respondents' answers to this variable are that the Gojek drivers in the city of Medan have assessed that the work system implemented by Gojek is good. The dimension that is rated the highest is Work Target, the lowest dimension is Feedback/evaluation conducted by the company. From the Hypothesis Test, there is an influence between the work system of the online transportation application on improving the performance of Gojek Drivers in Medan City. The existing influence is a positive influence, which means an increase, either partially or simultaneously. Researchers advise Gojek companies to continue to encourage improvement and development of the online transportation application work system.*

**Keyword :** Work System, Online Transportation, Performance Improvement.

---

## 1. Pendahuluan

Era perkembangan internet di tengah-tengah pertumbuhan penduduk yang begitu pesat, internet sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, kehadiran jasa transportasi online yang menggunakan internet sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam segala aktifitas secara cepat dan efisien. Jasa transportasi yang berbasis aplikasi *online* menyediakan pelayanan untuk membantu masyarakat melakukan rutinitas dalam meningkatkan efisiensi dan mobilitas yang padat. Jasa transportasi online adalah jasa yang memberikan layanan kendaraan bagi masyarakat. Banyak jasa transportasi *online* yang memberikan pelayanan baik, namun dalam memahami kebutuhan dan kepuasan konsumen masih terbatas. Untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan harus mengikuti perkembangan teknologi.

Transportasi *online* memudahkan konsumen dalam menggunakannya (Yuliyani, 2019). Konsumen dengan hanya melalui *handphone*, dengan mudah dapat memesan berbagai macam layanan (Halim dan Nurbaiti, 2018). Biaya yang lebih murah, layanan yang bervariasi dan keamanan yang lebih terjamin (Wahyusetyawati, 2017). Konsumen dapat memilih pembayaran layanan dengan uang tunai atau dengan uang elektronik (Ferdiana dan Darma, 2019).

Standar sistem kerja transportasi *online* merupakan salah satu standar mendasar yang harus dilakukan oleh semua pelaku dalam lingkungan kerja transportasi *online*. Perusahaan transportasi *online* menyediakan aplikasi dan standar operasional prosedur sedangkan *driver* menyiapkan kendaraan bermotor (Sutrisno, 2018). Harapannya, jika *driver* menjalankan kegiatannya sesuai dengan standar sistem yang dimiliki maka akan menghasilkan kinerja *driver* yang berkualitas.

Kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan jasa transportasi *online*, suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dengan demikian, adanya penerapan standar sistem kerja diharapkan dapat mempengaruhi kinerja para *driver* menjadi lebih baik di kemudian hari.

Penelitian ini difokuskan di Kota Medan, sebagai salah satu kota yang menjadi sasaran pengembangan dari Gojek. Letak Kota Medan memang strategis. Kota ini dilalui Sungai Deli dan Sungai Babura. Keduanya merupakan jalur lalu lintas perdagangan yang cukup ramai. Keberadaan Pelabuhan Belawan di jalur Selat Malaka yang cukup modern sebagai pintu gerbang atau pintu masuk wisatawan dan perdagangan barang dan jasa baik perdagangan domestik maupun luar negeri (ekspor-impor), menjadikan Medan sebagai pintu gerbang Indonesia bagian barat (medankota.com, 2021).

Berdasarkan latar belakang penelitian, yang telah diuraikan sebelumnya maka saya tertarik untuk meneliti "Analisis Sistem Kerja Aplikasi Transportasi Online dalam Peningkatan Kinerja Driver Gojek Di Kota Medan".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Sistem Kerja secara simultan terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi online di kota medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi online di kota medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan kinerja *driver* transportasi online di kota medan?
4. Apakah terdapat pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi online di kota medan?
5. Apakah terdapat pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan kinerja *driver* transportasi online di kota Medan?

## 2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

### 2.1. Manajemen.

Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2018) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2017) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya, sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 2.2. Manajemen Kinerja

Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2017), manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Armstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo (2016) dalam buku

manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

### 2.3. Sistem Kerja Transportasi Online

Transportasi *online* merupakan salah satu *startup* yang populer dan sukses di Indonesia (Widhiasthini, 2019). Transportasi *online* sebagai *startup* memiliki sistem kerja yang dapat dinikmati baik oleh *driver* maupun konsumen (Darma, dkk, 2019). Berdasarkan hasil analisis paling tidak ada beberapa sistem yang menjadikan transportasi *online* menjadi berkembang seperti sekarang, seperti :

- a. Rekrutmen/Seleksi
- b. Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)
- c. Target Kerja
- d. Umpan Balik

### 2.4. Transportasi Online

Pada saat ini dimana mobilitas manusia dan barang sangat tinggi, dan terjadi bukan hanya didalam satu wilayah tetapi juga antar pulau dan bahkan antar Negara (Cahyono, 2018). Mobilisasi merupakan suatu hal yang penting bagi masyarakat dimanapun (Halim dan Erlinawati, 2017). Sarana transportasi menurut Setiawan dan Septiani (2018) memegang peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Daerah perkotaan, mobilitas sangat penting (Benevolo, dkk, 2016) dan mendorong kebutuhan publik transportasi (Utari dan Sharif, 2016). Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan industri, transportasi berubah menjadi salah satu aspek yang paling dibutuhkan manusia (Harahap, dkk, 2019).

### 2.5. Driver Transportasi Online

Tobing (2017) berpendapat yang dimaksud dengan *driver* adalah mitra perusahaan transportasi *online* yang secara hukum memiliki kedudukan horizontal. *driver* akan menggunakan berbagai peralatan seperti sepeda motor, aplikasi, dan symbol identitas sebagai penanda (Sutrisno, 2018). *driver* sebagai aktor utama industri transportasi *online* berasal dari masyarakat yang menjalin kerjasama mitra dengan perusahaan (Prayogo dan Kaspurrahman, 2016). *driver* menyiapkan kendaraan bermotor sedangkan perusahaan memiliki aplikasi dan prosedur (Abidin, 2018). Pekerjaan *driver* transportasi *online* dianggap lebih bergengsi daripada menjadi *driver* konvensional (Peters, 2018).

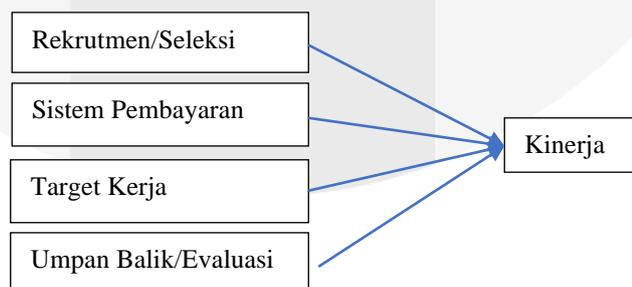
### 2.6. Standar Sistem Kerja Transportasi Online

Standar sistem kerja transportasi *online* merupakan salah satu standar mendasar yang harus dilakukan oleh semua pelaku dalam lingkungan kerja transportasi *online*. Perusahaan transportasi *online* menyediakan aplikasi dan standar operasional prosedur sedangkan *driver* menyiapkan kendaraan bermotor (Sutrisno, 2018). *driver* akan mendapatkan perlengkapan dari perusahaan berupa helm dan jaket berlogo perusahaan dengan harga yang dapat dicicil (Pranoto, 2017). Pembagian penghasilan dari setiap upah layanan adalah sebesar 80% untuk *driver* dan sebesar 20% untuk perusahaan (Manueke, dkk, 2018). Pendapatan yang diperoleh *driver* transportasi *online* rata-rata perbulan lebih tinggi dari upah minimal kota (Geneo, 2018). Menjadi *driver* transportasi *online* dianggap lebih bergengsi daripada menjadi tukang ojek pangkalan (Anindhita, dkk, 2016).

### 2.7. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

### 2.8. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H01: Tidak terdapat Pengaruh Sistem Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H1: Terdapat Pengaruh Sistem Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H02: Tidak terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H2: Terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H03: Tidak terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H3: Terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H04: Tidak terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan
- H4: Terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H05: Tidak terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H5: Terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

## 2.10. Metode Penelitian

Tujuan Penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

**Tabel 1: Metode Penelitian**

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Tujuan Penelitian	Kausal
2	Pendekatan Terhadap Pengembangan Teori	Deduksi
3	Metodologi Penelitian	Kuantitatif
4	Strategi Penelitian	Survei
5	Unit Analisis	Individu
6	Waktu Pelaksanaan	<i>Cross Section</i>

Skala pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan interval poin 1-5 dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:134), skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Skala likert memiliki tujuan untuk mengukur sikap, yang menggambarkan kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2013). Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23.0. Pada tahap awal, para ilmuwan mempersiapkan penelitian mereka dengan terlebih dahulu mengidentifikasi masalah yang menarik untuk diselidiki pada perusahaan Transportasi *online*. Pada tahap ini peneliti juga mencari studi literatur pendukung untuk memperkuat hipotesis penelitian ini. Literatur yang digunakan meliputi buku teori dasar jurnal dan karya ilmiah lainnya. Hal ini disiapkan agar dasar penelitian tidak mudah putus karena didukung oleh fakta dan pendapat ahli. Populasi adalah kesatuan wilayah yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Elemen populasi adalah keseluruhan dari subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu *driver* Gojek yang berada di Kota Medan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2017:81). Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menentukan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan

dalam penelitian ini. Kriteria dari Sampel dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek yang berada di Kota Medan yang telah bekerja minimal 2 bulan.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

Peneliti telah mengumpulkan data sejumlah 400 orang responden. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengungkapkan mengenai pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dan menjelaskan hasil penelitian dalam bentuk pembahasan yang relevan.

- Untuk jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 87.8%, dan responden perempuan sebanyak 12.3%.
- Untuk usia responden, < 20 tahun sebanyak 0.3%, > 55 tahun sebanyak 0.8%, 21-35 tahun sebanyak 44.5%, dan 36-55 tahun sebanyak 54.5%.
- Berdasarkan jawaban di atas, didapat bahwa responden dengan lama kerja < 6 bulan sebanyak 0.3%, > 5 tahun sebanyak 0.3%, 1-2 tahun sebanyak 24.5%, 2-5 tahun sebanyak 54.5%, dan 6 bulan -1 tahun sebanyak 20.5%. dengan demikian, mayoritas responden telah menjadi *driver* antara 2-5 tahun.

#### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu Uji Validitas dalam bentuk *Expert Validity*, dan dalam bentuk perhitungan statistik.

Berdasarkan *Expert Validity* dalam bentuk *Content Validity* yang diberikan kepada tiga orang manajer GoJek yang berada di kota Medan (Bpk. Andri, Ibu Audry, dan Bpk. Hasian), maka peneliti dapat menemukan hasil wawancara sebagai berikut:

- 1 : Sangat tidak sesuai
- 2: Tidak sesuai
- 3: Netral/Moderat
- 4: Sesuai
- 5: Sangat sesuai

Rata-rata dari tiga orang expert untuk variabel Standar Sistem kerja Transportasi Online ini, didapat sebagai berikut:

**Table 2: Uji Validitas Expert (Content Validity) variabel X**

No	Indikator	Expert 1	Expert 2	Expert 3	Average	Keterangan
1	Rekrutmen /Seleksi	5	4	4	4.33	Sangat baik
2		5	4	3	4.00	Baik
3		5	5	4	4.67	Sangat baik
4		5	5	5	5.00	Sangat baik
5		5	4	5	4.67	Sangat baik
6		3	3	4	3.33	Baik
7		4	4	5	4.33	Sangat baik
8	Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)	5	4	4	4.33	Sangat baik
9		3	3	3	3.00	Baik
10		4	5	4	4.33	Sangat baik
11		5	5	4	4.67	Sangat baik
12		5	5	5	5.00	Sangat baik
13		4	4	5	4.33	Sangat baik
14	Target Kerja	5	5	5	5.00	Sangat baik
15		5	4	5	4.67	Sangat baik
16		4	5	4	4.33	Sangat baik
17	Umpan balik (Evaluasi)	4	5	4	4.33	Sangat baik
18		3	4	4	3.67	Baik
19		3	3	4	3.33	Baik
20		5	4	5	4.67	Sangat baik
21		4	4	3	3.67	Baik
22		5	5	5	5.00	Sangat baik
23		4	5	5	4.67	Sangat baik

Rata-rata dari tiga orang expert untuk variabel Kinerja, didapat sebagai berikut:

**Tabel 3.4. Uji Validitas Expert (Content Validity) variabel Y**

No	Indikator	Expert 1	Expert 2	Expert 3	Average	Keterangan
1	Profesiona lisme <i>driver</i> dalam menaati peraturan	4	4	4	4.00	Sangat baik
2		4	5	5	4.67	Sangat baik
3		5	5	4	4.67	Sangat baik
4		4	5	5	4.67	Sangat baik

5		5	4	4	4.33	Sangat baik
6		5	4	5	4.67	Sangat baik
7		5	5	5	5.00	Sangat baik
8	profesionalisme dalam menjaga diri	5	5	4	4.67	Sangat baik
9		4	5	5	4.67	Sangat baik
10		5	5	4	4.67	Sangat baik
11		5	5	4	4.67	Sangat baik
12		4	5	4	4.33	Sangat baik
13		5	5	5	5.00	Sangat baik
14		4	5	5	4.67	Sangat baik
15	Profesionalisme <i>drivers</i> dalam bersikap baik	5	5	5	5.00	Sangat baik
16		5	4	5	4.67	Sangat baik
17		4	5	4	4.33	Sangat baik
18		4	5	5	4.67	Sangat baik
19		4	4	4	4.00	Sangat baik
20	Profesionalisme <i>driver</i>	4	5	4	4.33	Sangat baik

Dengan demikian, secara umum, para Expert telah melakukan penilaian bahwa item-item yang digunakan telah memiliki kecenderungan untuk sesuai dengna kegiatan kerja yang dilaksanakan.

Sementara, untuk menguji validitas , peneliti melakukan pengujian dengan dua tahap, yaitu 30 orang sebelum kuesioner disebarkan secara umum, dan 400 orang responden final. untuk pengujian validitas awal, peneliti melakukan uji validitas pada 30 orang pada tanggal 14 September 2021, dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing–masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai signifikansi < alpha (0,05) maka dinyatakan valid.
- a. Jika nilai signifikansi > alpha (0,05) maka dinyatakan tidak valid.

**Table 2. Validity testing**

Variabel	Dimensi	Nomor Item	Pearson Product Moment	signifikansi	keterangan
Standar Sistem kerja Transportasi Online	Rekrutmen/Seleksi	A_01	.865**	.000	item valid
		A_02	.882**	.000	item valid
		A_03	.846**	.000	item valid
		A_04	.893**	.000	item valid
		A_05	.866**	.000	item valid
		A_06	.882**	.000	item valid
		A_07	.827**	.000	item valid
		A_08	.902**	.000	item valid
	Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)	B_09	.782**	.000	item valid
		B_10	.863**	.000	item valid
		B_11	.823**	.000	item valid
		B_12	.871**	.000	item valid
		B_13	.875**	.000	item valid
	Target Kerja	C_14	.822**	.000	item valid
		C_15	.940**	.000	item valid
		C_16	.902**	.000	item valid
	Umpan Balik/Evaluasi	D_17	.943**	.000	item valid
		D_18	.883**	.000	item valid
		D_19	.868**	.000	item valid
		D_20	.904**	.000	item valid
		D_21	.848**	.000	item valid
		D_22	.873**	.000	item valid
		D_23	.844**	.000	item valid
Kinerja	Profesionalisme driver dalam menaati peraturan	Y_01	.890**	.000	item valid
		Y_02	.845**	.000	item valid
		Y_03	.768**	.000	item valid
		Y_04	.867**	.000	item valid
		Y_05	.823**	.000	item valid
		Y_06	.843**	.000	item valid
		Y_07	.883**	.000	item valid
	profesionalisme dalam menjaga diri	Y_08	.823**	.000	item valid
		Y_09	.852**	.000	item valid
		Y_10	.871**	.000	item valid
		Y_11	.723**	.000	item valid

		Y_12	.775**	.000	item valid
		Y_13	.862**	.000	item valid
		Y_14	.696**	.000	item valid
	Profesionalisme drivers dalam bersikap baik	Y_15	.803**	.000	item valid
		Y_16	.701**	.000	item valid
		Y_17	.805**	.000	item valid
		Y_18	.668**	.000	item valid
		Y_19	.763**	.000	item valid
		Y_20	.781**	.000	item valid

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi untuk tes Pearson Correlation Coefficient memiliki nilai signifikansi < alpha (0,05). maka dengan demikian seluruh item dinyatakan valid.

### 3.2. Reliability Test

Hasil pengujian Alpha Cronbach, peneliti melakukan uji validitas pada 30 orang pada tanggal 18 Mei 2021, dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Reliability Testing (30 respondent)**

Variabel	alpha cronbach	Result
Standar Sistem kerja Transportasi <i>Online</i>	.985	Sangat Tinggi
Kinerja	.969	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, variabel Standar Sistem kerja Transportasi *online* memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.985 yang berarti reliabilitas Sangat Tinggi, dan variabel Kinerja memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.969 yang berarti reliabilitas Sangat Tinggi.

Hasil pengujian Alpha Cronbach final pada 400 orang adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8. Uji Reliabilitas**

Variabel	alpha cronbach	keterangan
Standar Sistem kerja Transportasi <i>Online</i>	.945	Sangat Tinggi
Kinerja	.936	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, variabel Standar Sistem kerja Transportasi *online* memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.945 yang berarti reliabilitas Sangat Tinggi, dan variabel Kinerja memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0.93 yang berarti reliabilitas Sangat Tinggi.

### 3.3. Multiple Linear Regression Analysis

Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Dalam Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal variabel bebas dengan satu variabel terikat. (Riduwan dan Sunarto, 2014:108).

**Table 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.250	.076		3.296	.001
1					
Rekrutmen/Seleksi	.079	.035	.077	2.243	.025
Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)	.166	.036	.172	4.663	.000
Target Kerja	.060	.027	.068	2.260	.024
Umpan Balik/Evaluasi	.621	.034	.666	18.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 0.250 + 0.079 x_1 + 0.166 x_2 + 0.060 x_3 + 0.621 x_4$$

Keterangan:

Y= Kinerja

a= Konstanta

b= Koefisien variabel bebas

X= Sistem kerja aplikasi transportasi online

e = Variabel lain yang tidak diteliti

Persamaan regresi di atas berarti bahwa:

a. Jika variabel independen memiliki nilai nol atau tidak berubah, kinerja adalah senilai 0.250.

- b. Jika terjadi peningkatan 1 (satu) poin, pada rekrutmen/seleksi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.079 poin.
- c. Jika terjadi peningkatan 1 (satu) poin, pada sistem pembayaran maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.166 poin.
- d. Jika terjadi peningkatan 1 (satu) poin, pada target kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.060 poin.
- e. Jika terjadi peningkatan 1 (satu) poin, pada umpan balik/evaluasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.621 poin.

### 3.4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara berseama-sama dapat menerangkan variasi variabel independen. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi  $F < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $F > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- $H_{01}$ : Tidak terdapat Pengaruh Sistem Kerja terhadap peningkatan kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- $H_{11}$ : Terdapat Pengaruh Sistem Kerja terhadap peningkatan kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

**Tabel 5: Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	168.381	4	42.095	535.822	.000 <sup>b</sup>
Residual	31.032	395	.079		
Total	199.413	399			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Umpan Balik/Evaluasi, Target Kerja, Rekrutmen/Seleksi, Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)

Berdasarkan tabel di atas, untuk Uji Hipotesis 1, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka  $H_{01}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan demikian, Terdapat Pengaruh Sistem Kerja terhadap peningkatan kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

### 3.5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $t > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- $H_{02}$ : Tidak terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- $H_2$ : Terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- $H_{03}$ : Tidak terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota Medan.
- $H_3$ : Terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- $H_{04}$ : Tidak terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- $H_4$ : Terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

- H05: Tidak terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- H5: Terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

**Table 6. Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.250	.076		3.296	.001
1 Recruitment/Selection	.079	.035	.077	2.243	.025
Payment System (Salary/Tariff)	.166	.036	.172	4.663	.000
Work target	.060	.027	.068	2.260	.024
Feedback/Evaluation	.621	.034	.666	18.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis di atas menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel di atas, untuk Uji Hipotesis 1, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.025, yang berarti nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka H01 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- Berdasarkan tabel di atas, untuk Uji Hipotesis 2, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka H02 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- Berdasarkan tabel di atas, untuk Uji Hipotesis 3, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.024, yang berarti nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka H03 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
- Berdasarkan tabel di atas, untuk Uji Hipotesis 4, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka H04 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

### 3.6. Koefisien Determinasi

**Table 5. Coefficient of Determination  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.843	.28029

a. Predictors: (Constant), Umpan Balik/Evaluasi, Target Kerja, Rekrutmen/Seleksi, Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif)

b. Dependent Variable: Kinerja

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai R square sebesar 0.844. Dengan demikian, koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = 0.844 \times 100\% \\ KD = 84.4\%$$

Dengan demikian, pengaruh antara Sistem kerja aplikasi transportasi *online* terhadap kinerja adalah sebesar 84.4%. sementara, sisanya sebesar 15.6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Uji Hipotesis 1, terdapat pengaruh antara Sistem kerja aplikasi transportasi *online* terhadap peningkatan kinerja *Driver* Gojek di Kota Medan. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif,

yang berarti peningkatan Sistem kerja aplikasi transportasi *online* dapat meningkatkan kinerja *driver* Gojek di Kota Medan. Didapat bahwa pengaruh antara Sistem kerja aplikasi transportasi *online* terhadap kinerja adalah sebesar 84.4%.

2. Untuk Uji Hipotesis 2, terdapat Pengaruh Rekrutmen/Seleksi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
3. Untuk Uji Hipotesis 3, terdapat Pengaruh Sistem Pembayaran (Gaji/Tarif) terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
4. Untuk Uji Hipotesis 4, terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.
5. Untuk Uji Hipotesis 5, terdapat Pengaruh Umpan Balik/Evaluasi terhadap peningkatan Kinerja *driver* transportasi *online* di kota medan.

#### 4.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, yaitu Gojek di Kota Medan sebagai objek dari penelitian, disarankan untuk dapat mengembangkan Standar Sistem kerja Transportasi *Online* sebagai dasar dari kegiatan kerja yang baik bagi para *driver*.
  - a. Dimensi yang paling besar pengaruhnya adalah Umpan balik/evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian, Gojek harus dapat memperbaiki dan meningkatkan sistem Umpan balik/evaluasi, dengan menjadikan sistem review dari konsumen sebagai salah satu pertimbangan bagi penilaian kinerja *driver* di kemudian hari.
  - b. Dimensi yang dinilai paling rendah pengaruhnya adalah Target Kerja, sehingga Gojek harus memperbaiki kegiatan kerja dengan memberikan target yang menantang dan sistem poin yang dapat memberikan tantangan bagi para *driver* di kemudian hari.
2. Terdapat pengaruh antara Sistem kerja aplikasi transportasi *online* terhadap peningkatan kinerja *Driver* Gojek di Kota Medan. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif, yang berarti peningkatan Sistem kerja aplikasi transportasi *online* dapat meningkatkan kinerja *Driver* Gojek di Kota Medan. Untuk dapat meningkatkan Kinerja, perusahaan Gojek harus terus mendorong perbaikan dalam bentuk melaksanakan penerapan disiplin kerja pada para *driver* transportasi *online*, dimana perusahaan dapat mensosialisasikan dan menerapkan SOP yang diberikan dari perusahaan secara konsisten, sehingga para *driver* dapat taat melaksanakan SOP yang diberikan.

#### REFERENSI

- Dina, N. A., & Nio, S. R. (2019). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Hablana Anturida, D. Z. (2019). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Quality of Work Life (Qwl) pada Driver Ojek Online di Kota Semarang (Doctoral dissertation, UNNES).
- Hereyah, Y., & Andriani, R. (2020). Gojek Re-Branding Menyasar Pangsa Pasar Milenial (Studi Kasus Rebranding Gojek). *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2-3), 9-20
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktek*. Murai Kencana, Jakarta.
- Rahman, A. Z., & Novitasari, D. (2018). Kebijakan pembangunan desa melalui pembangunan infrastruktur transportasi dalam upaya pemerataan pembangunan di desa plesungan kecaatan kapas kabupaten bojonegoro. *Gema publica: Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 3(2), 85-91.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sutrisno, T. (2018). Strategi Komunikasi Driver Gojek Dalam Menarik Simpati Pelanggan (Studi pada Komunitas Gojek Demang di Palembang) (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Veronica, F., & Bakhtiar, A. (2019). Perbandingan Kualitas Layanan Transportasi Online Menggunakan Competitive Zone Of Tolerance Based Importance Performance Analysis (Studi Pada Pelayanan Ojek Motor X dan Y di Semarang). *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).

- Widhiasthini, N. W.Subawa, N. S., Pika, P. A. T. P., Suryawati, P. I., & Astawa, I. N. D. (2020). Generation Z Behavior And Low Price Products In The Era Of Disruption. *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 3(3), 1-12.
- Zainuddin, Z. (2019). Kerjasama Driver dengan Perusahaan Aplikasi Go-Jek Online Perspektif Fikih Ekonomi. *Hukum Islam*, 19(1), 101-113.
- Zudia, M., & NASIR, M. (2010). Analisis Penilaian Performance Organisasi dengan Menggunakan Konsep Balanced Scorecard pada PT Bank Jateng Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).