

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
DRIVER (PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK) DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad Arsyad

1811102431159

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2022

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Driver (Pt.
Goto Gojek Tokopedia Tbk) Di Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad Arsyad

1811102431159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH REWARD DKERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA DRIVER (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk)
Di Kota SAMARINDA**

Disusun Oleh:
MUHAMMAD ARSYAD
1811102431159

Samarinda, 15 Juni 2022

Telah disetujui Oleh :
Pembimbing,



Vera Anitra S.E.,M.M
NIDN.1104089001

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*
TERHADAP KINERJA DRIVER (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) Di Kota
SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Arsyad

NIM : 1811102431159

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 29 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. Rinda Sandayani K.,S.Hut., M.Si
NIDN. 1102018303


()

Penguji II : Vera Anitra S.E.,M.M
NIDN. 1104089001

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajidi, M.M., Ph. D.
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen


Ihwan Susila, S.E., M. Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA
DRIVER PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK DI SAMARINDA****Muhammad Arsyad¹ Vera Anitra²**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Jln. Ir. H. Juanda No.15 Samarinda
Email : marsyad008@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tujuan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.) di Kota Samainda. Populasi dalam penelitian ini adalah Driver (PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk.) di Kota Samarinda yang berjumlah 778 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 Responden dengan teknik pengambilan sampel Insidental sampling. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form dengan variabel Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji Hipotesis . Hasil analisis menyatakan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka H1diterima sedangkan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka H2 diterima. Kepuasan kerja dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka H3 diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Driver PT. GoTo
Gojek Tokopedia Tbk di Samarinda**

Muhammad Arsyad¹ Vera Anitra²

Study Program of Management, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of East Kalimantan
Jln. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda
Email : marsyad008@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the purpose of the Effect of Job Satisfaction and Interpersonal Communication on Driver Performance (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.) in Samarinda City. The population in this study were drivers (PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk.) in Samarinda City, which amounted to 778 and the sample used in this study amounted to 78 respondents with incidental sampling technique. In this study using quantitative methods. Data collection techniques using a questionnaire via google form with variables Job Satisfaction, Interpersonal Communication, and Employee Performance. Analysis of the data used is multiple linear regression. The data analysis techniques in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis testing. The results of the analysis state that job satisfaction has a positive and significant effect on performance, then H1 is accepted while Interpersonal Communication has a positive and significant effect on performance, then H2 is accepted. Job satisfaction and Interpersonal Communication simultaneously have a positive and significant effect on performance, so H3 is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Interpersonal Communication, Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini memilih untuk mengubah dan meningkatkan praktik bisnis mereka agar tetap kompetitif di pasar global. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa orang dianggap sebagai elemen penting dari perusahaan mereka. Perubahan tersebut dilakukan melalui program-program yang meningkatkan talenta dan kinerja karyawan. perusahaan perlu fokus untuk menggunakan bakat mereka sepenuhnya agar menjadi lebih sukses. Memaksimalkan penggunaan sumber daya oleh karyawan adalah kunci untuk menciptakan perusahaan yang sukses yang berfungsi dengan baik dan efisien.

Rasa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka adalah sikap emosional umum terhadap tempat kerja mereka. Hal ini dapat dipengaruhi oleh bekerja dalam kondisi yang tidak sehat, tidak nyaman, atau tidak nyaman. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh mengikuti kebijakan dan prosedur tempat kerja, berinteraksi dengan supervisor dan rekan kerja, dan memenuhi standar kinerja. Semua pekerja berusaha untuk puas dengan posisi mereka saat ini—bahkan jika itu tidak ideal—sebagai naluri alami. Sangat penting bagi pengusaha bahwa karyawan mereka puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena kepuasan kerja lebih diprioritaskan daripada faktor lainnya.

(Koesmono, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau perilaku seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berbeda dengan perasaan bahagia atau tidak bahagia yang dipandang tidak sesuai dengan pemikiran objektif dan ekspektasi perilaku. Koesmono (2014) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif ketika menilai lingkungan kerja seseorang. Pemenuhan beberapa keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan atau aktivitas kerja tertentu dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan ini oleh (Huda, 2020).

Komunikasi adalah tindakan mendiskusikan ide, perasaan, dan nilai dengan orang lain. Ini melibatkan dua pihak, komunikator dan komunikan. Komunikator adalah orang yang berbicara kepada orang lain; mereka mendiskusikan pikiran, perasaan, dan nilai. Ini melibatkan mendorong orang lain untuk menafsirkan pendapat, seperti apa keinginan komunikan dengan pendapatan. Dalam buku Hamali tahun 2020, Hakim Fachrezi, ia menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi memudahkan setiap orang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Orang harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan maksud menyampaikan gagasan, keyakinan, dan penerimaan kepada penerima. Buku Mukhlizar 2021 Mukhlizar meminta Purwasito mengemukakan gagasan serupa tentang komunikasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menyiratkan tingkat komunikasi yang tinggi, karena keduanya mencerminkan hubungan positif dengan pekerjaan. Sebaliknya, tingkat komunikasi yang rendah menghasilkan kepuasan kerja yang rendah.

Sebuah survei komunikasi awalnya mengungkapkan bahwa karyawan tidak selalu akur atau salah paham satu sama lain. Akibatnya, mereka gagal menyampaikan gagasan yang perlu disampaikan. Ini menghambat keberhasilan berbagi ide-ide baru, yang menghambat beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Akibatnya, masalah komunikasi ini mempengaruhi moral karyawan dan mengurangi kepercayaan beberapa orang pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang sangat baik dicapai tidak hanya oleh karyawan yang bekerja untuk otoritas yang lebih tinggi, tetapi juga oleh karyawan yang bekerja bersama satu sama lain. Hal ini karena

berkaitan dengan seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya.

Kinerja pegawai mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Karyawan yang berkinerja baik memenuhi tujuan kerja mereka. Ini mengarah pada kualitas pekerjaan yang lebih tinggi daripada jika kinerjanya buruk. Karyawan yang berkinerja baik juga menciptakan suasana yang baik bagi perusahaan. Perusahaan dan organisasi perlu mempertimbangkan keberhasilan tujuan mereka ketika memilih seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jadi penting untuk memberi mereka nilai tinggi.

Orang yang membutuhkan layanan seringkali memiliki banyak kebutuhan dan perhatian yang berbeda. Akibatnya, orang mulai menciptakan bisnis baru untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu bisnis tersebut adalah industri teknologi. Setiap tahun, para inovator teknologi membuat lebih banyak aplikasi yang membantu orang dalam setiap aspek kehidupan mereka. Tidak mungkin sebuah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan semua orang tanpa menggunakan teknologi. Orang-orang yang bekerja di perusahaan ini biasanya memiliki keterampilan komunikasi, persiapan, dan pengawasan yang buruk. Hal ini menyebabkan mereka menerima banyak umpan balik negatif dari pelanggan. Bisnis transportasi sepeda motor bernama Ojek saat ini sedang berkembang. Ini adalah salah satu dari banyak perusahaan jasa yang menciptakan bisnis baru.

Nama GoTo berasal dari kata gotong royong, yang berarti "bersama untuk maju". Ini adalah penyedia layanan ojek online yang selalu menawarkan harga yang kompetitif dan layanan berkualitas tinggi. Aplikasi Karya Anak Bangsa didirikan pada tahun 2010; kemudian bergabung dengan Tokopedia menjadi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk.. Bukan hanya itu saja, GoTo memiliki jasa lainnya seperti Go-car, Go-food, Go-send, Go-mart, Go-box, Go-massage, Go-clean, Go-glam, Go-tix, Go-busway, Go-med, Go-auto, Go-pulsa.

Dalam pelaksanaan tugas, setiap karyawan harus pandai dalam berinteraksi terhadap customer maupun sesama karyawan itu sendiri, agar kinerja semakin meningkat. Dengan meningkatnya kinerja, kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada suatu permasalahan yang timbul dari pihak manajemen yang diutarakan oleh para Karyawan GoTo yang berimbas pada kepuasan kerja para karyawan. Demo para Karyawan GoTo kepada manajemen GoTo terhadap penghapusan sistem kemampuan yang wajib digapai juru mudi di atas 50%. Bila pegawai tidak menggapai sasaran itu, tambahan tidak hendak diserahkan industri. Sistem itu ditaksir membebaskan serta tidak tembus pandang. Muncul rasa yang lain yang terjalin merupakan keluhan para pegawai hal bayaran terkini yang diaplikasikan oleh GoTo sebab menimbulkan pemasukan mereka menyusut. Demo ataupun muncul rasa itu ialah akibat dari akibat tidak terjalinnya komunikasi yang baik antara pegawai dengan manajemen.

METODE PENELITIAN

Tipe riset yang dicoba merupakan tipe riset kuantitatif. Riset yang dipakai dalam riset ini berbentuk angka-angka, berbentuk data, melewati Angket (angket). Riset kuantitatif merupakan suatu periset yang pada dasarnya memakai penalaran deduktif-verifikatif. Pendekatan ini pergi dari suatu kerangka filosofi, buah pikiran para pakar, ataupun uraian periset bersumber pada pengalamannya, setelah itu dibesarkan jadi kasus bersama pemecahnya yang diajukan untuk mendapatkan membenaran (konfirmasi) ataupun antipati dalam wujud sokongan data empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI DATA

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis kelamin *driver* GoTo di kota Samarinda

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	61	78,21%
2.	Perempuan	17	21,79%
	Jumlah	78	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 yang terdiri dari 78 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada perempuan. Hal ini dapat di lihat dari jumlah responden laki-laki sebesar 61 orang atau 78,21% sedangkan responden perempuan 17 orang atau 21,79%. Jadi *driver* PT. GoTo didominasi oleh laki-laki karena memiliki kondisi fisik yang lebih prima.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan usia *driver* GoTo di kota Samarinda

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	17 – 25	51	65,38%
2	26 – 35	17	21,79%
3	36 – 45	5	6,41%
4	46 – 55	3	3,85%
5	56 – 65	2	2,56%
	Total	78	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa *driver* yang bekerja di PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda yang berusia 17 - 25 tahun lebih banyak yakni 51 responden atau 65,38%, sedangkan paling sedikit dengan *driver* yang berusia 56 – 65 tahun berjumlah 2 responden atau 2,56%. Jadi *driver* PT.GoTo didominasi oleh usia 17 – 25 karena memiliki kondisi fisik yang lebih produktif dan prima. Kondisi yang produktif dapat meningkatkan kinerja *driver* GoTo.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat pendidikan *driver* GoTo di kota Samarinda

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
1.	SD	0	0%
2.	SMP/SLTP	2	2,5%
3.	SMA/SLTA/SMK/STM	69	88,6%
4.	Diploma/Sarjana	7	8,9%
	Jumlah	78	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh gambaran bahwa dari 78 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar tingkat pendidikan tamat SMA/SLTA/SMK/STM berjumlah 69 responden atau 88,6%, sedangkan paling sedikit tamat SMP/SLTP berjumlah 2 responden atau 2,5 %. Untuk menjadi *driver* PT. GoTo tidak ada batasan pada tingkat pendidikan.

DESKRIPSI DATA VARIABEL PENELITIAN

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
KK1.1 Frekuensi	0	2	10	47	19	78
Presentase (%)	0%	2,6%	12,8%	60,3%	24,4%	100%
KK1.2 Frekuensi	1	1	14	48	14	78
Presentase (%)	1,3%	1,3%	17,9%	61,5%	17,9%	100%

KK2.1	Frekuensi	0	2	10	48	18	78
	Presentase (%)	0%	2,6%	12,8%	61,5%	23,1%	100%
KK2.2	Frekuensi	0	0	7	56	15	78
	Presentase (%)	0%	0%	9,0%	71,8%	19,2%	100%
KK3.1	Frekuensi	0	0	11	47	20	78
	Presentase (%)	0%	0%	14,1%	60,3%	25,6%	100%
KK3.2	Frekuensi	0	0	10	37	31	78
	Presentase (%)	0%	0%	12,8%	47,4%	39,7%	100%
KK4.1	Frekuensi	0	0	8	46	24	78
	Presentase (%)	0%	0%	10,3%	59,0%	30,8%	100%
KK4.2	Frekuensi	0	1	2	46	29	78
	Presentase (%)	0%	1,3%	2,6%	59,0%	37,2%	100%

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja untuk indikator penghargaan dengan pernyataan pertama mengatakan “*driver* merasa puas dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada *driver* GoTo yang dapat mencapai target” (KK_{2.1}), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 61,5% dan Pernyataan kedua pada indikator penghargaan mengatakan “*driver* merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan” (KK_{2.2}), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 71,8%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja *driver*.

Tabel 4.5 Deskripsi variabel Komunikasi *Interpersonal* (X2)

Indikator	Jumlah Responden					Total	
	1	2	3	4	5		
KI1.1	Frekuensi	0	1	6	53	18	78
	Presentase (%)	0%	1,3%	7,7%	67,9%	23,1%	100%
KI1.2	Frekuensi	0	0	11	49	18	78
	Presentase (%)	0%	0%	14,1%	62,8%	23,1%	100%
KI2.1	Frekuensi	0	1	6	44	27	78
	Presentase (%)	0%	1,3%	7,7%	56,4%	34,6%	100%
KI2.2	Frekuensi	5	9	15	37	12	78
	Presentase (%)	6,4%	11,5%	19,2%	47,4%	15,4%	100%
KI3.1	Frekuensi	0	0	3	47	28	78

	Presentase (%)	0%	0%	3,8%	60,3%	35,9%	100%
KI3.2	Frekuensi	0	0	6	48	24	78
	Presentase (%)	0%	0%	7,7%	61,5%	30,8%	100%
KI4.1	Frekuensi	0	0	6	43	29	78
	Presentase (%)	0%	0%	7,7%	55,1%	37,2%	100%
KI4.2	Frekuensi	0	0	1	40	37	78
	Presentase (%)	0%	0%	1,3%	51,3%	47,4%	100%

sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi *Intepersonal* untuk indikator Keterbukaan dengan pernyataan pertama mengatakan “*driver* merasa nyaman berkomunikasi dengan customer saat menjalankan order” (KI_{1.1}), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 67,9% dan Pernyataan kedua pada indikator Keterbukaan mengatakan “jika ditanya oleh costumer, *driver* dapat mengemukakan pendapat” (KI_{1.2}), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 62,8%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa Keterbukaan yang diberikan sesuai dengan kinerja *driver*.

Tabel 4.6 Deskripsi variabel Kinerja (Y)

Indikator	Jumlah Responden					Total	
	1	2	3	4	5		
K.1	Frekuensi	1	1	6	53	17	78
	Presentase (%)	1,3%	1,3%	7,7%	67,9%	21,8%	100%
K.2	Frekuensi	0	0	7	52	19	78
	Presentase (%)	0%	0%	9,0%	66,7%	24,4%	100%
K.3	Frekuensi	0	0	2	43	33	78
	Presentase (%)	0%	0%	2,6%	55,1%	42,3%	100%
K.4	Frekuensi	0	0	4	48	26	78
	Presentase (%)	0%	0%	5,1%	61,5%	33,3%	100%
K.5	Frekuensi	0	0	11	47	20	78
	Presentase (%)	0%	0%	14,1%	60,3%	25,6%	100%
K.6	Frekuensi	0	0	10	37	31	78
	Presentase (%)	0%	0%	12,8%	47,4%	39,7%	100%

Sumber : Data diolah Peneliti tahun 2022

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja untuk indikator Jumlah pekerjaan dengan pernyataan pertama mengatakan “jumlah pekerjaan yang di kerjakan

sesuai dengan *driver* dan perusahaan GoTo inginkan” (K_1), sebagian besar setuju dengan presentase 67,9%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan perusahaan.

ANALISIS DATA

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Corrected Correlation	Indikator	–	Total	r tabel	Hasil Uji Validitas
KK1.1	0,777				0,2227	Valid
KK1.2	0,721				0,2227	Valid
KK2.1	0,787				0,2227	Valid
KK.2.2	0,799				0,2227	Valid
KK3.1	0,732				0,2227	Valid
KK3.2	0,525				0,2227	Valid
KK4.1	0,449				0,2227	Valid
KK4.2	0,593				0,2227	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, indikator-indikator pada variabel dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected item – Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,2227 ($df = n - k = 78 - 2 = 76$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan adalah valid. Maka instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi *Interpersonal*

No.	Corrected Correlation	Indikator	–	Total	r tabel	Hasil Uji Validitas
KI1.1	0,719				0,2227	Valid
KI1.2	0,651				0,2227	Valid
KI2.1	0,636				0,2227	Valid
KI2.2	0,375				0,2227	Valid
KI3.1	0,727				0,2227	Valid
KI3.2	0,782				0,2227	Valid
KI4.1	0,752				0,2227	Valid
KI4.2	0,638				0,2227	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, indikator-indikator pada variabel dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected item – Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,2227 ($df = n - k = 78 - 2 = 76$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan adalah valid. Maka instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Corrected Correlation	Indikator	–	Total	r tabel	Hasil Uji Validitas
K.1	0,563				0,2227	Valid
K.2	0,758				0,2227	Valid
K.3	0,718				0,2227	Valid
K.4	0,727				0,2227	Valid
K.5	0,728				0,2227	Valid
K.6	0,779				0,2227	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, indikator-indikator pada variabel dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected item – Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,2227 ($df = n - k = 78 - 2 = 76$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan adalah valid. Maka instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

VARIABEL KEPUASAN KERJA

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

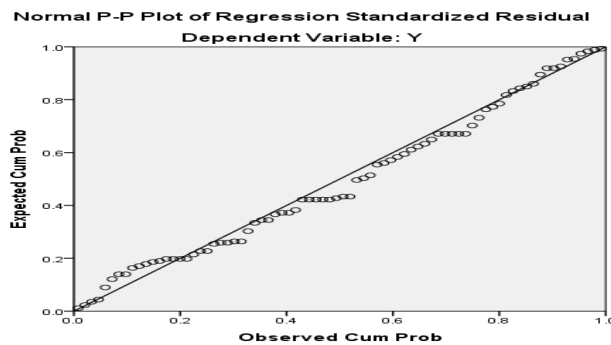
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Sumber : Data diolah Peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, Nilai r *Alpha* : 0,825 > nilai *Cronbach Alpha* 0,6 maka 8 indikator pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah Reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK



Gambar 4.1 Normal P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar 4.1 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal dan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78927564
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.060
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090c

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji normalitas data Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda dengan nilai

signifikansi : $0,090 > 0,05$ yaitu data berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

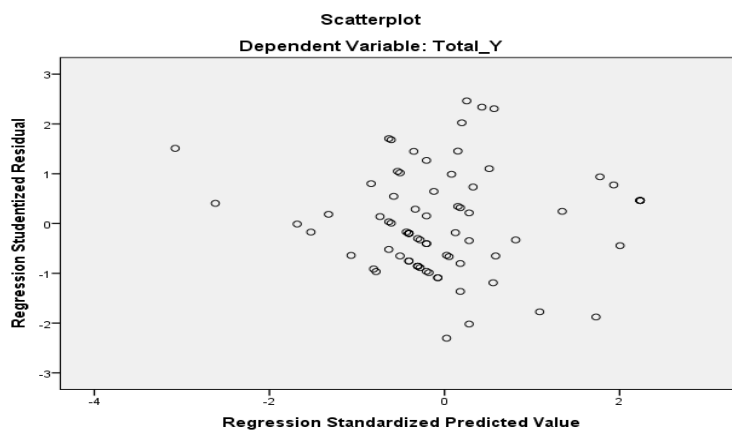
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.991	2.294		2.176	.033		
Total_X2	.421	.078	.539	5.359	.000	.644	1.552
Total_X1	.185	.075	.249	2.478	.015	.644	1.552

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,644 > 0,10$, sementara nilai VIF sebesar $1,552 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 4.2. Scatterplot

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Bersumber pada ilustrasi 4. 1 bisa dikenal kalau titik- titik menabur dengan cara random. Dengan titik yang menabur dengan pola tidak teratur didalamnya. ialah pola yang ada diatas serta dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Jadi bisa disimpulkan kalau model riset ini terbebas dari permasalahan heteroskedasitas.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.991	2.294		2.176	.033		
	Total_X2	.421	.078	.539	5.359	.000	.644	1.552
	Total_X1	.185	.075	.249	2.478	.015	.644	1.552

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja pada *driver* GoTo di kota Samarinda.

UJI HIPOTESIS

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.991	2.294		2.176	.033		
	Total_X2	.421	.078	.539	5.359	.000	.644	1.552
	Total_X1	.185	.075	.249	2.478	.015	.644	1.552

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Dependent Variable: Total_Y

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda nilai t hitung sebesar 2,478 > t tabel 1,992 sementara pada *level of significant* ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) dengan df1 sebagai pembilang (N1) : k-1 (2-1=1), dan df2 untuk penyebut (N2) : n - k - 1 (78 - 2 - 1 = 75) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,992. Sehingga H1 diterima berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GoTo dikota Samarinda.

Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda nilai

t hitung sebesar 5,359 > t tabel 1,992 sementara pada *level of significant* ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) dengan df1 sebagai pembilang (N1) : k-1 (2-1=1), dan df2 untuk penyebut (N2) : n- k - 1 (78 - 2 - 1 = 75) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,992. Sehingga H2 diterima berarti Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GoTo dikota Samarinda.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.663	2	129.332	39.348	.000b
	Residual	246.516	75	3.287		
	Total	505.179	77			

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 4.17, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,348 sementara pada *level of significant* ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) dengan df1 sebagai pembilang (N1) : k-1 (2-1=1), dan df2 untuk penyebut (N2) : n- k - 1 (78 - 2 - 1 = 75) sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,118.

Jadi dengan membandingkan antara (Fhitung) dengan (Ftabel) diatas dapat diketahui bahwa (Fhitung) > (Ftabel) (39,348 > 3,118) dan nilai signifikansi adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H3 diterima berarti Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda.

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570a	.325	.316	2.118	1.749

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

1) Komunikasi *Interpersonal* (X₂)

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687a	.472	.465	1.873	1.901

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Predictors: (Constant), Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 4.18, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) Kepuasan kerja adalah 0,325 hal ini berarti bahwa Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda memiliki keeratan yang rendah. Sedangkan dari analisis pada tabel 4.19, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) Komunikasi *Interpersonal* adalah 0,472. Hal ini berarti bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda memiliki keeratan yang sedang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan Kepuasan kerja (X_1) adalah $0,015 < \alpha = 0,05$ dan t hitung $2,478 > t$ tabel $1,992$ sehingga H_1 diterima. Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.

Pada penelitian terdahulu menurut Baba (dalam NABILA HUSNA et.al, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja hal tersebut dapat semangat kerja *driver* sehingga dapat mencapai kepuasan dan meningkatkan kinerja agar lebih giat dalam melakukan suatu aktivitas dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan Komunikasi *Interpersonal* (X_2) adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ dan t hitung $5,359 > t$ tabel $1,992$ sehingga H_2 diterima. Berarti Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia di kota Samarinda.

Pada penelitian terdahulu menurut Rachim & Rizky (dalam NABILA HUSNA et. al, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya Komunikasi *Interpersonal* seorang *driver* dapat memperbaiki sikap dan juga perilaku dalam berkomunikasi. Dalam hal ini komunikasi *Interpersonal* sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ($F_{hitung} > F_{tabel}$) ($39,348 > 3,118$) dan nilai signifikansi adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_3 diterima berarti Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. Goto Gojek Tokopedia di kota Samarinda.

Berdasarkan hasil yang didapat dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komunikasi *Interpersonal* (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi, koefisien F hitung dan nilai T hitung signifikansi yang berarti bahwa variabel dari kepuasan kerja dan Komunikasi

Interpersonal secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia di kota Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda, disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda. Kepuasan kerja dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.

SARAN

Bagi manajemen kantor PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di Kota Samarinda diharapkan mencermati serta menciptakan area kerja yang membuat karyawan betah serta aman bertugas. Industri wajib sanggup sediakan sarana serta perlengkapan kerja yang komplit untuk mendukung kemampuan pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden untuk kerjasama dan waktu yang berharga pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016) 'MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA', *Kunststoffe International*, 106(12), pp. 16–21.

Agung widhi kurniawan, zarah puspitaningtyas (2016) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Al-Ali, W. et al. (2019) 'The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates', *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(04). doi: 10.24052/jbrmr/v13is04/art-09.

Arikunto, S. (2006) 'Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik'. Penerbit RINEKA CIPTA.

Bangun, W. (2012) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA'. Penerbit Erlangga.

Barasa, L. et al. (2018) 'International Review of Management and Marketing Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta', *International Review of Management and Marketing*, 8(5), pp. 43–49. Available at: <http://www.econjournals.com>.

Desilia Purnama Dewi, H. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unpam Press.

Diana, R., Ahmad, S. and Wahidy, A. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), pp. 1828–1835.

Didi Wandu, Iyah Asriyah, S. A. (2019) 'Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten', *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), pp. 18–30, ISSN:1098-6596.

Enny Radjab, A. J. (2017) *METODE PENELITIAN BISNIS*. Makassar.

Ghozali, I. (2016) 'DESAIN PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF'. Semarang.

Hakim Fachrezi, H. K. (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 107–119. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4834.

Hermawan, A. A. D. and Suwandana, I. G. M. (2019) 'Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), p. 4474. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17.

Huda, N. (2020) *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Imam Ghozali (2016) 'APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS19'. Diponegoro.

Jovita, F. et al. (2020) 'Effect of Job Satisfaction, Supervision and Communication on Employee Performance at PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia', *Journal of ...*, 2(2),

pp. 210–218. Available at: <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/137%0Ahttps://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/download/137/120>.

Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W. and Suardika, I. N. (2018) 'The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)', *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), pp. 20592–20600. doi: 10.15520/ijcrr/2018/9/03/468.

Koesmono, H. T. (2014) 'The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in Eas', *Educational Research International*, 3(4), pp. 25–39. Available at: <http://www.hindawi.com/journals/edri/>.

Kumba Digdowiseiso (2017) *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Edited by Suharyono. Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.

Marpaung, F. K. et al. (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia', *Jurnal Warta*, 14, pp. 175–193.

Muhammad, A. (2011) 'Komunikasi Organisasi'. Jakarta: PT. Bumi Aksara, p. 402.

Muhammad Busro (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mukhlizar (2021) 'POLA KOMUNIKASI VERBAL DALAM HARMONIASI', pp. 1–11.

NABILA HUSNA, ROSINTA ROMAULI SITUMEANG, ATHAYA AGNEZKA, M. S. (2021) 'Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt putra jaya propita', 5.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T. and Siregar, L. H. (2019) 'The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance', 343(Icas), pp. 423–426. doi: 10.2991/icas-19.2019.88.

Priansa, D. J. (2016) 'PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM'.

Ritonga, B. (2020) 'Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(2), pp. 1689–1699. Available at: <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>.

Sandu Siyoto, M. A. S. (2015) *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Edited by Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiono, E. and Lumban Tobing, G. I. (2021) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), pp. 389–400. doi: 10.36407/jmsab.v4i2.413.

Sugiyono (2016) 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)'. Bandung: Alfabeta.

Sulaiman Saat, S. M. (2020) *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi*

Peneliti Muda. Pusaka Almaida.

Wijaya, I. K. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', *Agora*, 6(2), p. 287109.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA DRIVER PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK DI SAMARINDA

by Muhammad Arsyad Np 2710

Submission date: 27-Oct-2022 09:48AM (UTC+0800)

Submission ID: 1936449186

File name: NASPUB_02_ARSAD.docx (321.81K)

Word count: 3516

Character count: 20823

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA DRIVER PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK DI SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journals.umkt.ac.id

Internet Source

1%

2

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

3

www.scribd.com

Internet Source

1%

4

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

6

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

7

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

8

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

jurnal.unprimdn.ac.id