

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

SKRIPSI

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

SKRIPSI

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

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA 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

SKRIPSI


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 Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen

Niwan Sasila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Arsyad

NIM : 1811102431159

Program Studi : Manajemen

Email : marsyad008@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 27 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan,

ttd



Muhammad Arsyad

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 H1 diterima 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

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 Samainda 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 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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda ” dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring do’a dan sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman. Dan semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan *sahabatnya*, para *syuhada*, para *mushonnifin*, para ulama’ dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukuru, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukuru, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiadji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Vera Anitra S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Rekan-rekan penulis selama kuliah dan dalam Kolaborasi Dosen Mahasiswa , Dipen, Nurul, Tedy, Aulia dan semua pihak terutama dari

teman-teman driver GoTo di Kota Samarinda, yang telah ikut serta membantu pelaksanaan penelitian dan penyelesaian Skripsi ini.

6. Sahabat-sahabat tersayang, Erlangga, Rizal Octovani, Rizal Ramadhan, Syafi'i, Rahul yang telah memberi dukungan, semangat, serta saran yang mendukung penulis baik selama perkuliahan maupun penulisan skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman manajemen 2018, terima kasih untuk dukungan, semangat, serta saran yang diberikan kepada penulis.
8. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua, kerabat dan keluarga tercinta yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga yang telah diberikan menjadi amal ibadah. *Aamiin*.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 27 Juni 2022

Muhammad Arsyad

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II PEMBAHASAN	
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	8
B. Teori dan Kajian Pustaka	15
C. Hubungan antar Variabel	29
D. Kerangka Konseptual	31
E. Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel	32
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35

E. Jenis dan Sumber Data	37
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Deskripsi Data	48
C. Analisis Data	55
D. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	70
B. Keterbatasan	70
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Pengambilan Sampel.....	34
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional.....	36
Tabel 3.3 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan usia	49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.5 Deskripsi variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i>	52
Tabel 4.6 Deskripsi variabel Kinerja	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i>	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Komunikasi <i>Interpersonal</i>	58
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja	58
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	65
Tabel 4.18 Hasil koefisien Determinasi kepuasan kerja	66
Tabel 4.19 Hasil koefisien Determinasi Komunikasi <i>Interpersonal</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Normal P-P Plot	59
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	75
LAMPIRAN 2 TABEL TABULASI DATA	79
LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI	82
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS	88
LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS	91

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 komunikasi 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 dicapai juru mudi di atas 50%. Bila pegawai tidak menggapai sasaran itu, tambahan tidak hendak diserahkan industri. Sistem itu ditaksir membebankan 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.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Samarinda”**.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, sehingga kesimpulan permasalahan dalam riset ini ialah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda ?
3. Apakah kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda
2. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda
3. Untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dan komunikasi *Interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja driver (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di kota Samarinda

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari riset ini diharapkan bisa memberikan guna semacam menaikkan wawasan serta pengetahuan untuk pengarang dalam perihal kebahagiaan kegiatan serta komunikasi interpersonal pada

aspek manajemen sumber daya manusia serta bisa dijadikan rujukan untuk riset berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademi

Hasil riset diharapkan bisa jadi materi pembelajaran serta aplikasi ilmu wawasan di aspek manajemen, eksklusifnya aspek manajemen SDM.

b. Bagi Perusahaan

Hasil riset ini diharapkan bisa jadi materi referensi untuk periset berikutnya hal Akibat kebahagiaan kegiatan serta komunikasi terhadap kemampuan driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Riset terdahulu ini jadi salah satu referensi pengarang dalam melaksanakan riset alhasil pengarang bisa memperkaya filosofi yang dipakai dalam menelaah riset yang dicoba. Dari riset terdahulu, pengarang tidak menciptakan riset dengan kepala karangan yang serupa semacam kepala karangan riset pengarang. Tetapi pengarang mengangkut sebagian riset selaku rujukan dalam memperkaya materi amatan pada riset pengarang.. selanjutnya ialah periset terdahulu berbentuk sebagian harian terpaut dengan riset yang dicoba pengarang pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Sugiono and Lumban Tobing, 2021)	"Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan"	X1: Kepemimpinan X2: Budaya organisasi X3: Komunikasi Y1: Kepuasan kerja Y2: Kinerja	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	"Hasilnya menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh positif langsung terhadap Kepuasan Kerja. 2) Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh positif atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. 3) Kepuasan Kerja secara parsial memediasi pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap

				kinerja pegawai. 4) Kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai."
2	(Diana, Ahmad and Wahidy, 2020)	"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru"	X1: Motivasi Kerja X2: Komunikasi Interpersonal Y: Kinerja	korelasi dan regresi ganda. "bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih."

- | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------------------|---|
| 3 | (NABILA HUSNA, ROSINTA ROMAUL I SITUME ANG, ATHAYA AGNEZKA, 2021) | "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Jaya Propita" | X1: Disiplin kerja
X2: Kepuasan kerja
X3: Komunikasi
Y: Kinerja | Teknik sampling jenuh | "Implementasi pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk memperhatikan disiplin, kepuasan dan komunikasi yang terjadi di perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan." |
| 4 | (Marpaung <i>et al.</i> , 2020) | "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Globelink Sea And Air Freight Indonesia" | X1: Komunikasi
X2: Pelatihan
X3: Kepuasan Kerja
Y: Kinerja | Regresi linier berganda | "Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%." |
| 5 | (Ritonga, 2020) | Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di | X1: Komunikasi Interpersonal
X2: Gaya kepemimpinan
X3: Budaya organisasi | <i>Totally Sampling.</i> | "Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jumlah populasi dan sampel sama yaitu 68 orang, menggunakan metode <i>Totally Sampling</i> . Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. sebesar |

	Man 2 Model	Y: Kinerja			29,3%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 71,0 %. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 70,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%."
6	(Barasa <i>et al.</i> , 2018)	"Determinants Of Job Satisfaction And It's Implication On Employee Performance Of Port Enterprises In Dki Jakarta"	X1: Job satisfaction X2: Implication Y: Performance	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	"The results showed: (1) There is positive influence and signifcant work competence to job satisfaction of employees in Port Enterprises DKI Jakarta. (2) There is positive and signifcant influence of work motivation on job satisfaction of employees. (3) There is a positive and signifcant influence of organizational culture on employee job satisfaction, where more dominant variable affecting job satisfaction is a variable Competence. (4) There are positive and signifcant influence of work competence, work

motivation and organizational culture together to job satisfaction of employees. (5) There is a positive and significant influence of work competence on employee performance. (6) There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance. (7) There is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of employees. (8) There is a positive influence and significant job satisfaction on the performance of employees. (9) There are positive and significant influence of work competence, work motivation, organizational culture and job satisfaction together to employee performance, where more dominant variable affecting employee performance is a variable Job satisfaction."

- 7 (Jovita *et al.*, 2020) Effect Of Job Satisfaction, Supervision And Communication On X1 : Job satisfaction X2 : Supervision X3 : Communication used are validity and reliability tests and multiple linear regression "The results showed that partially stated job satisfaction, supervision and communication had a significant effect on employee performance. Simultaneously stated that job satisfaction,

- | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|
| | | Employee Performance At Pt. Lautan Benua Nusantara Indonesia | Y : Performance | analysis. | supervision, and communication have a significant effect on employee performance." |
| 8 | (Kertiriasi h, Sujana and Suardika, 2018) | "The Effect Of Leadership Style To Job Satisfaction, Employee Engagement And Employee Performance (Study At Pt. Interbat, Bali, Nusra, And Ambon)" | X1 : Leadership style
X2 : Job satisfaction
Y1 : Employee engagement
Y2 : Performance | <i>structural equation modeling</i> (SEM) | "From the research result, it is found that leadership style has positive and significant effect to job satisfaction, leadership style has no significant effect on employee engagement, leadership style has no significant effect on employee performance, but leadership style will affect employee's work through work mediation and employee engagement, job satisfaction positive and significant impact on employee engagement, employee engagement has a positive and significant impact on employee performance and employee engagement has a positive and significant impact on employee performance." |
| 9 | (Al-Ali <i>et al.</i> , 2019) | "The Mediating Effect Of Job Happiness | X1: Job satisfaction
X2: Performance | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | "Results show that job happiness plays a mediating role between job satisfaction and employee performance and |

		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"	X3: Job happiness Y: turnover intention		turnover intention. These findings may guide the implementation of policies by human resources or other organization managements in the UAE Oil and Gas industry. For instance, they may use job happiness (mental well-being) as a predictor of employee behaviors and then formulate recruitment policies that will help maintain employee happiness and satisfaction, thereby helping in employee retention."
10	(Prayogi, Lesmana and Siregar, 2019)	The Influence Of Communication And Work Employee Performance Discipline	X1: Communication X2: Work employee Y: Performance	multiple linear regression	"The approach in this study is associative by looking at their relationship or influence between independent variables and the dependent variable. The number of samples in this study amounted to 74 respondents who are employees of PDAM Tirtanadi North Sumatra Province. The results of this study partially communications positive and significant effect on the

performance of employees
with $t_{count} > t$

table ($2.556 > 1.665$),
work discipline partially
also positive and

significant effect on
employee performance
 $t_{count} > t_{table}$ ($5.327 >$

1.665) and simultaneous

communication and
discipline work has

a positive effect on
employee performance
 $F_{count} > F_{table}$ ($78.520 >$

3.12)"

Sumber : data sekunder februari 2022

B. Teori dan Kajian pustaka

1. Kepuasan kerja

Kepuasan emosional terhadap suatu pekerjaan berasal dari tuntutan, cita-cita, dan dorongan kerja. Orang mengalami keadaan emosional yang berbeda ketika mereka merasa senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Keadaan ini kompleks dan di luar pemahaman kebanyakan orang. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang diperoleh seorang pekerja ketika mereka memiliki interaksi yang menguntungkan dengan rekan kerja mereka dan kondisi pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan persepsi pribadi pekerja tentang pekerjaan

dan hubungan kerja. Orang juga mengalami kepuasan dari penghargaan atas prestasi, memecahkan masalah pekerjaan yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik atau mental, atau beradaptasi dengan situasi sosial baru di tempat kerja.

Desilia Purnama Dewi, lulusan universitas 2019, menggambarkan emosi positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai kepuasan kerja. Dia menyatakan bahwa emosi ini adalah keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pekerja. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif pekerja terhadap pekerjaan mereka dan kesulitan yang mereka hadapi di tempat kerja mereka. Tidak memahami tingkat kepuasan kerja menyebabkan sikap dan perilaku negatif. Jika karyawan tidak mencapai kepuasan, mereka tidak akan pernah sehat secara psikologis. Hal ini dapat menyebabkan masalah mental dan kurangnya motivasi jika mereka tidak dapat bekerja dengan baik tanpa frustrasi, atau jika mereka dapat melakukan tugas mereka lebih baik daripada karyawan lain.

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Huda, 2020) antara lain :

1) Faktor psikologik

Ialah aspek yang berkaitan dengan kebatinan pegawai yang mencakup atensi, ketentrangan dalam kegiatan, tindakan terhadap kegiatan, kemampuan serta ketrampilan.

2) Faktor sosial

ialah aspek yang berkaitan dengan interaksi social baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, ataupun pegawai yang berlainan tipe profesinya.

3) Faktor fisik

ialah aspek yang berkaitan dengan situasi fisik kawasan kegiatan serta situasi raga pegawai, mencakup tipe profesi, pengaturan durasi kegiatan serta durasi rehat, perkakas kegiatan, kondisi ruangan, temperatur pencerahan, alterasi hawa, situasi kesehatan pegawai, usia serta serupanya.

4) Faktor finansial

ialah aspek yang berkaitan dengan agunan dan keselamatan pegawai yang mencakup sistem serta besarnya pendapatan, agunan social, macam-macam bantuan, sarana yang diserahkan, advertensi serta serupanya.

b. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah :

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisor
- 3) Kondisi kerja
- 4) Gaji

Bersumber pada ide ini, pegawai merasa puas dengan profesinya bila tidak ada perbandingan ataupun antagonisme antara apa yang mereka mau serta apa yang sesungguhnya mereka rasakan. Ada tingkatan kebahagiaan yang lebih besar kala perkata yang mereka rasakan serta bagikan lebih besar dari yang mereka pikirkan. Kebalikannya, bila realitas yang dialami lebih kecil dari yang mereka taksir, sehingga terjalin ketidakpuasan pegawai terhadap profesi itu.

c. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perihal yang berkarakter perseorangan. Tiap orang mempunyai tingkatan kebahagiaan yang berbeda- beda cocok dengan sistem serta nilai yang legal pada dirinya. Ada 4 pendekatan teoritis yang mangulas hal kepuasan kerja, menurut (Huda, 2020) yaitu :

1) *Fulfillment theory*

Filosofi fulfillment merupakan filosofi mengenai kepuasan kerja yang awal kali dibesarkan. Bagi filosofi ini kepuasan kerja ialah refleksi dari profesi yang memberikan nilai positif.

2) *Equity theory.*

Menurut teori ekuitas, emosi orang bergantung pada persepsi mereka tentang keandalan. Salah satu cara mereka dapat membandingkan diri mereka dengan orang lain dalam posisi yang sama adalah melalui prinsip kesetaraan. Teori ini

menyatakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah mereka percaya bahwa mereka memiliki masukan, keluaran, dan pembandingan yang dapat diandalkan. Ketika berbicara tentang kontribusi karyawan, orang sering merujuk pada informasi baru yang mereka peroleh melalui pendidikan, pengalaman, atau pelatihan khusus. Hasil adalah manfaat yang dirasakan karyawan dari pekerjaan mereka: gaji yang lebih tinggi, akses yang lebih luas ke peluang baru, dan sebagainya. Dan perbandingan dibuat dengan seseorang di masa lalu, seseorang di perusahaan lain, atau bahkan dengan diri sendiri. Karyawan mempertimbangkan rasio input-output karyawan lain ketika mempertimbangkan hasil mereka sendiri. Jika mereka berpikir rasio karyawan lain adil, mereka merasa puas.

3) *Disprepancy theory*

Pada *disprepancy theory*, kepuasan kerja diukur melewati beda antara apa yang sepatutnya dialami dengan realitas yang dialami. Seorang hendak merasa puas apabila tidak ada perbandingan antara yang di idamkan dengan anggapan atas realitas, sebab batasan minimal yang di idamkan sudah dipenuhi.

4) *Two-factor theory*

Dua faktor harus dipertimbangkan ketika mempertimbangkan teori. Teori-teori tersebut berfokus pada teori dua faktor oleh

Herzberg, yang menyatakan bahwa sikap orang terhadap pekerjaan datang dalam 2 kategori: motivator dan hygienizers. Motivator berasal dari prestasi, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Di sisi lain, higienizer berasal dari pengakuan, gaji, dan aspek pekerjaan lainnya. Menambahkan faktor ini mengarah pada kepuasan, tetapi menghapusnya tidak selalu mengarah pada ketidakpuasan. Disastifiers adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan; ini termasuk gaji, kebijakan dan administrasi organisasi, hubungan karyawan dan kondisi kerja. Menambahkan faktor ini membuat orang bahagia, tetapi tidak selalu membuat mereka puas karena itu tidak mengarah pada kepuasan. Semangat kerja merupakan komponen penting ketika mempertimbangkan kepuasan hidup. Pemeliharaan yang baik dari tenaga kerja sangat penting untuk menjaga semangat kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai pekerjaan mereka daripada tidak disukai; Namun, ini dapat dikatakan dengan cara yang sederhana. Operasi perusahaan dapat dipengaruhi oleh seberapa termotivasi karyawan. Jika mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan menurunkan tingkat motivasi mereka dan cenderung terlambat atau tidak masuk kerja.

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 9 (sembilan) aspek yakni:

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Tunjangan tambahan
- 5) Penghargaan
- 6) Prosedur dan peraturan kerja
- 7) Rekan kerja
- 8) Pekerjaan itu sendiri
- 9) Komunikasi

2. **Komunikasi *Interpersonal***

Saat bertukar informasi atau pesan antara komunikator dan penerima, orang dapat bertukar informasi secara langsung maupun tidak langsung melalui media. Komunikator adalah orang yang mengirim pesan, dan penerima adalah orang yang menerimanya. Meskipun orang dapat bertukar pesan di antara mereka sendiri dan secara tidak langsung melalui media, mereka juga dapat bertukar pesan secara langsung tanpa menggunakan media. Pakar komunikasi dari seluruh dunia menggunakan berbagai definisi ketika membahas komunikasi antarpribadi. Muhammad Busro, seorang ahli komunikasi, memberikan salah satu definisi yang paling umum untuk subjek ini. Dikatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah percakapan tatap muka yang terorganisir antara dua orang atau lebih.

Muhammad Busro, seorang ahli komunikasi, menyatakan bahwa komunikasi dua arah hanya dapat dilakukan ketika kedua belah pihak menerima dan mengirim pesan. Sebelum ini terjadi, komunikasi adalah satu arah dan tidak dapat dianggap dua arah.

a. Faktor-Faktor yang memengaruhi komunikasi Ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, ialah aspek dari pihak sender ataupun diucap pula komunikator, serta aspek dari pihak receiver ataupun komunikan.

1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator

Keahlian, tindakan, sender, alat saluran yang dipakai. Selaku pengirim informasi, ilham, informasi, catatan, komunikator butuh memahami cara-cara penyampaian, baik dengan cara tercatat ataupun perkataan. Tindakan komunikator amat mempengaruhi terhadap komunikan. Kesombongan dalam komunikasi bisa menyebabkan informasi yang diserahkan hendak ditolak oleh komunikan. Begitu pula dalam penyampaian catatan yang terkesan ayal bisa menimbulkan ketidakpercayaan terhadap informasi catatan yang di informasikan. Komunikator yang tidak memiliki keahlian dalam mengantarkan catatan pula hendak menimbulkan catatan yang di informasikan tidak diperoleh oleh komunikan dengan cara sempurna. Dampak yang terjalin merupakan catatan tidak bisa dilaksanakan, misi penyampaian catatan tidak berhasil,

komunikator jadi marah, serta komunikan jadi salah menyambut catatan itu.

2) Faktor *receiver* atau komunikan

Keahlian, tindakan, wawasan, serta alat saluran yang dipakai. Keahlian komunikan dalam mengikuti serta membaca catatan amat berarti. Catatan yang diserahkan hendak bisa dengan gampang dipahami dengan baik bila komunikan memiliki keahlian mengikuti serta membaca. Tindakan komunikan yang mempengaruhi terhadap daya guna komunikasi misalnya tindakan apriori, menyepelkan, serta mencurigai kurang baik terhadap komunikator. Komunikan wajib pula sanggup membaca aksen catatan, walaupun catatan itu di informasikan dalam wujud catatan, alhasil tidak terjalin kandas mengerti (salah mengerti). Miskomunikasi yang terjalin dalam bahasa tulis sebab komunikan tidak sanggup membaca isi catatan cocok dengan aksen yang sepatutnya dicoba.

b. Dalam suatu kelompok komunikasi yang baik amat diperlukan, supaya pendapatan tujuan-tujuan kelompok terkabul. Ada sebagian fungsi komunikasi, ialah:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
- 2) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.

- 4) Komunikasi berfungsi selaku estimasi dalam pengumpulan ketetapan dimana komunikasi memberikan informasi yang dibutuhkan orang serta golongan untuk mengutip suatu ketetapan dengan penyajian data untuk mengidentifikasi serta memperhitungkan bermacam pengganti ketetapan Sopiah (dalam Didi Wandu, Iyah Asriyah, 2019)
- c. Menurut (Muhammad, 2011), ada beberapa indikator komunikasi, ialah:
- 1) Keterbukaan (*openness*)
tindakan jujur, rendah hati, serta seimbang di dalam menyambut opini orang lain.
 - 2) Empati (*empathy*)
Daya untuk menguasai perasaan orang lain serta kemampuan untuk menaruh diri dalam kondisi orang lain.
 - 3) Dukungan (*support*)
Suatu wujud kenyamanan, atensi, apresiasi, atau dorongan yang diperoleh orang dari orang yang berarti, baik dengan cara perorangan ataupun golongan.
 - 4) Rasa positif (*positiveness*)
Bersikap positif baik kala mengemukakan opini ataupun buah pikiran yang berlawanan ataupun buah pikiran yang mensupport, sebab rasa positif itu telah dengan sendirinya mensupport cara penerapan komunikasi yang efisien.

5) Kesamaan (*equality*)

sedia menyambut bagian komunikasi lain serupa ataupun sebanding.

3. **Kinerja**

Efisiensi kerja dicapai melalui upaya seorang karyawan atau sekelompok karyawan; mereka diakui dan dihargai sesuai dengan posisi yang mereka pegang. Prestasi kerja karyawan mengarah pada prestasi kerja yang lebih besar, yang meliputi kuantitas, kualitas, lamanya dan frekuensi jam kerja; sikap kooperatif terhadap rekan kerja juga patut mendapat pengakuan.

Kinerja adalah kerja yang dilakukan seseorang untuk memenuhi standar pekerjaan. Standar-standar ini memberi tahu seorang pelaku tugas spesifik apa yang harus mereka selesaikan untuk mencapai tujuan mereka. Standar pekerjaan menentukan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu.

Para ahli percaya keanggotaan di perusahaan adalah kunci untuk sebagian besar pekerjaan. Inilah sebabnya mengapa banyak ahli percaya mendefinisikan kinerja karyawan adalah pekerjaan tersulit bagi seorang karyawan.

a. Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Adamy, 2016) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) *Barriers*

Seluruh sesuatu lingkungan pegawai di tempat ia bertugas yang bisa menolong ataupun pengaruhi cara bekerjanya, ilustrasinya perlengkapan, perkakas, keuangan, informasi, cerita profesi pegawai serta serupanya.

2) *Performance Expectations*

Berhubungan dengan apakah standar kemampuan telah dikenal oleh para pegawai dengan tutur lain apakah standar kemampuan yang diharapkan oleh industri telah dikomunikasikan dengan para pegawai.

3) *Conssequence*

Berhubungan dengan gimana aksi industri terhadap para pegawai yang berkinerja kurang baik ataupun kebalikannya terhadap pegawai yang berkinerja baik, serta apakah aksi yang dicoba oleh industri itu memanglah pas untuk dicoba serta cocok dengan waktunya.

4) *Feedback*

Berhubungan dengan informasi yang didapat pegawai bertepatan dengan kinerjanya. Informasi itu berawal dari pimpinan pegawai.

5) *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*

Berhubungan langsung dengan pegawai itu, apakah pegawai mempunyai daya dalam melaksanakan profesi yang ditugaskan kepadanya yang pada kesimpulannya bisa pengaruhi kemampuan pegawai itu.

b. Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) untuk mengukur kinerja terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu :

1) Jumlah Pekerjaan

Format ini membuktikan jumlah profesi yang diperoleh orang ataupun golongan selaku persyaratan yang jadi standar profesi.

2) Kualitas Pekerjaan

Tiap pegawai dalam industri wajibenuhi persyaratan khusus untuk bisa membuahkkan profesi sesuai mutu yang dituntut suatu profesi spesifik.

3) Ketepatan Waktu

Tiap profesi mempunyai karakter yang berlainan, untuk tipe profesi khusus wajib dituntaskan tepat waktu, sebab mempunyai ketergantungan atas profesi yang lain.

4) Kehadiran

Suatu tipe profesi khusus menuntut kedatangan pegawai dalam mengerjakannya sesuai durasi yang ditetapkan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak seluruh profesi bisa dituntaskan satu orang pegawai saja. Untuk tipe profesi khusus bisa jadi wajib dituntaskan oleh 2 orang pegawai ataupun lebih, alhasil menginginkan kerja serupa dampingi pegawai amat diperlukan.

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan tindakan penuh emosi ataupun perasaan yang mengasyikkan serta menyayangi profesinya. Tindakan ini dicerminkan oleh akhlak kerja, ketertiban, serta hasil kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam profesi, luar profesi, serta campuran dalam serta luar profesi. Hasibuan (dalam Wijaya, 2018)

Kemampuan pegawai diduga baik bila kepuasan kerja yang dirasakan pekerja pula bertambah. Dengan tutur lain, kemampuan pegawai yang baik bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja di industri amat berarti untuk menaikkan Kemampuan pegawai. Kepuasan kerja bisa diklaim dalam wujud pendapatan utama, ganti rugi, bonus, dan hubungan kerja dan lain-lain.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Komunikasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik ditandai dengan pemahaman akan

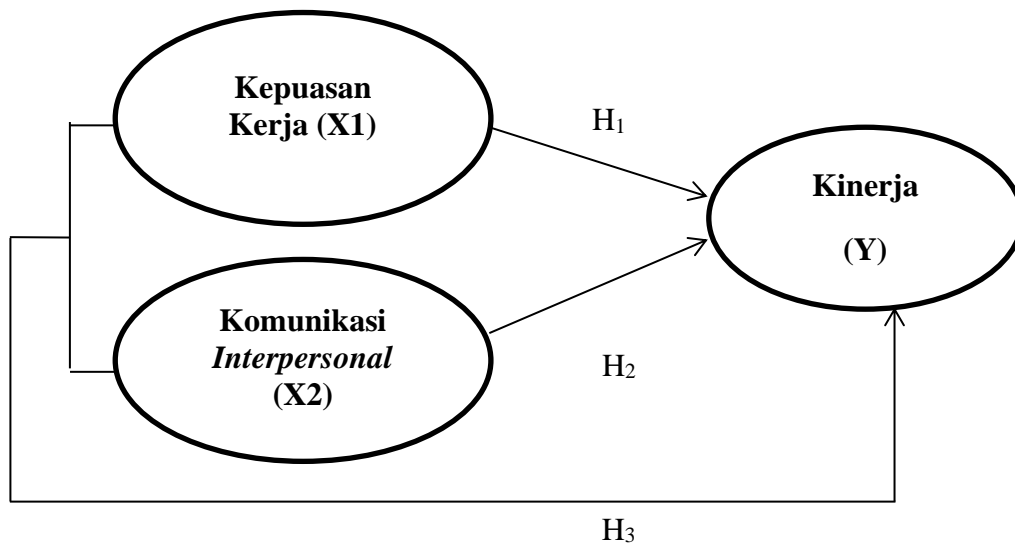
pentingnya pengirim dan belum tentu kesepakatan antara banyak pihak. Komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kegiatan yang ada membutuhkan komunikasi, dan komunikasi yang baik dapat membantu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja karyawan masing-masing.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Komunikasi hendak pengaruhi kepuasan kerja pegawai, sebab bila terangkai komunikasi yang baik antara pegawai serta pimpinan sehingga pegawai hendak jadi lebih puas. bagi Novita et al. (dalam Hermawan and Suwandana, 2019) mengemukakan komunikasi efisien antara pimpinan serta anak buah amat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikutnya ada akibat langsung dari karakter orang, komunikasi yang efisien serta kepuasan kerja terhadap kemampuan karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan yang telah dijelaskan dalam kajian pustaka mengenai kepuasan kerja, komunikasi dan kinerja, maka digambarkan dalam riset ini suatu kerangka abstrak yang bisa diamati pada ilustrasi dibawah, yakni sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Perumusan Hipotesis

Bersumber pada kerangka pikir diatas bisa disimpulkan kalau asumsi sementara ataupun Anggapan merupakan selaku selanjutnya:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja driver GoTo di kota Samarinda.

H₂: Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh terhadap Kinerja driver GoTo di kota samarinda.

H₃: Kepuasan Kerja dan Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja driver GoTo di kota Samarinda.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam riset ini, Pengarang melaksanakan riset pada driver GoTo di kota Samarinda. Untuk mengetahui, PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk cabang Samarinda atau yang dikenal dengan GoTo yang beralamat di Jl. Mulawarman No. 107 Kota Samarinda. Perusahaan ini bergerak dibidang teknologi informasi transportasi.

B. Jenis 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 pembenaran (konfirmasi) ataupun antipati dalam wujud sokongan data empiris.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan orang, peristiwa atau hal-hal yang memiliki seperangkat karakteristik yang ditentukan. Seorang peneliti mengidentifikasi ciri-ciri ini dalam kelompok, peristiwa atau orang,

dan kemudian menarik kesimpulan dari mereka. Populasi adalah keseluruhan unit yang dipelajari—ini adalah kumpulan individu dengan kualitas yang telah ditentukan.

Data yang dimaksud sangat penting bagi kami. Dengan demikian, itu berada di bawah lingkup kami daripada ruang lingkup dan waktu di mana itu terjadi. Akibatnya, orang memusatkan perhatian pada data, bukan populasi. Sebuah kelompok belajar 778 orang digunakan untuk menghitung ukuran populasi. Setiap orang di grup ini adalah driver GoTo di cabang kota Samarinda.

2. Sampel

Ilustrasi ialah bagian dari populasi yang mau diawasi, ditatap selaku pendugaan terhadap populasi, tetapi bukan populasi itu sendiri. Ilustrasi dikira selaku perwakilan dari populasi yang hasilnya menggantikan totalitas pertanda yang dicermati. Ilustrasi didapat bila populasi dalam jumlah yang besar, serta periset tidak bisa jadi bisa mempelajari semua populasi, sebab keterbatasan durasi, daya, serta bayaran yang diperlukan. Apa yang ditemui ataupun dipelajari dari ilustrasi akhirnya bisa diberlakukan pada populasi. Sehingga periset bisa memakai ilustrasi yang didapat dari populasi itu. Dalam pengumpulan besarnya ilustrasi, pada riset ini memakai metode pengumpulan ilustrasi Yount (1999) yang bisa diamati pada bagan dibawah ini.

Tabel 3.1 Teknik pengambilan sampel

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0 – 100	100%
101 - 1.000	10%
1.001 – 5.000	5%
5.001 – 10.000	3%
>10.000	1%

Sumber : (Arikunto, 2006)

Sebagai contoh teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Apabila jumlah unit populasi kurang dari 100, sehingga dengan cara totalitas bisa didapat selaku jumlah ilustrasi riset.
- Apabila jumlah anggota populasi melebihi 100 - 1.000 orang. Maka, diambil 10% dari banyaknya populasi maka yang dijadikan sampel berjumlah 50 orang.

Adapun ilustrasi yang dipakai dalam riset ini memakai besaran ilustrasi 10% dengan kalkulasi selaku selanjutnya:

$$\begin{aligned}
 N &= \text{Populasi} \times 10\% \\
 &= 778 \times 10\% \\
 &= 77,8 \\
 &= 78
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas sampel pada riset ini sebesar 78 responden. Metode sampling yang dipakai dalam riset ini merupakan Sampling Insidental, yang maksudnya siapa saja yang dengan cara bertepatan ataupun insidental berjumpa dengan periset bisa dipakai selaku

ilustrasi, bila di penglihatan orang yang bertepatan itu sesuai selaku sumber data.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Arti operasional merupakan detail aktivitas periset dalam mengukur ataupun memalsukan suatu elastis. Arti operasional memberi batas ataupun maksud suatu elastis dengan merinci perihal yang wajib digarap oleh periset untuk mengukur elastis itu. Bagi (Sugiyono, 2016) “Elastis riset ialah seluruh sesuatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari alhasil didapat informasi mengenai perihal itu, setelah itu ditarik akhirnya”. Oleh sebab itu beliau bisa memilah apakah hendak konsisten memakai metode pengukuran yang serupa ataupun dengan memakai pengukuran terkini. Pada riset ini pengarang membagi elastis ialah elastis bebas serta elastis terbatas.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja dan Komunikasi Interpersonal pada driver GoTo di kota Samarinda

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja pada driver GoTo di kota Samarinda.

Definisi operasional variabel penelitian menjelaskan setiap variabel yang digunakan dalam indikator penelitian. Indikator penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja (X1)	"Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Desilia Purnama Dewi, 2019)"	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Prosedur dan Peraturan kerja 4. Komunikasi	Skala Likert
2	Komunikasi Interpersonal (X2)	"Komunikasi antarpribadi (<i>interpersonal communication</i>) merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang. (Muhammad Busro, 2018)."	1. Keterbukaan (<i>openness</i>) 2. Empati (<i>empathy</i>) 3. Dukungan (<i>support</i>) 4. Rasa positif (<i>positiveness</i>) 5. Kesamaan (<i>equality</i>)	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	"Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. (Adamy, 2016)"	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. ketepatan waktu	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber data

1. Data Primer

Menurut (Sandu Siyoto, 2015) Data Pokok ialah data yang digabungkan periset dengan cara langsung dari sumber informasinya. Untuk memperoleh data pokok, periset wajib mengumpulkannya dengan cara langsung. Metode yang bisa dipakai periset untuk mengakumulasi data pokok antara lain, kuesioner kepada driver GoTo di kota Samarinda.

2. Data Sekunder

Menurut (Sandu Siyoto, 2015) Data Inferior ialah merupakan data yang didapat ataupun digabungkan periset dari bermacam sumber yang sudah ada(periset selaku tangan kedua). Data inferior yang dipakai dalam riset bisa didapat dari jurnal, penelitian terdahulu dan data mengenai sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

F. Teknik pengumpulan Data

Mempelajari data membutuhkan penggunaan metode khusus untuk mengumpulkan informasi. Salah satunya adalah dengan mengisi kuesioner. Kuis membantu mengumpulkan data yang akurat dan tepat berkat teknik pengolahan data yang membuatnya lebih mudah untuk diproses. Dalam penelitian ini, kuesioner survei digunakan sebagai metode pengumpulan data. Pada tahun 2016, Agung Widhi Kurniawan menulis bahwa kuesioner tertutup adalah metode terbaik untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Kuesioner atau daftar pertanyaan ini biasanya digunakan dalam teknik pengumpulan data. Saat mengumpulkan data

dengan kuesioner, orang hanya perlu memilih jawaban yang dikonfirmasi. Hal ini memungkinkan orang untuk menjawab pertanyaan tanpa mempengaruhi informasi yang dikumpulkan.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data tidak langsung; orang tidak langsung bertanya dan menjawab pertanyaan dengan responden. Alat pengumpulan data disebut juga dengan kuesioner; mereka sehari-hari dikenal sebagai Kuesioner. Alat kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang telah dirumuskan menjadi sebuah kompilasi yang sistematis. Responden harus menjawab pertanyaan-pertanyaan ini sesuai dengan persepsi mereka (Agung widhi kurniawan, 2016).

G. Teknik Analisis data

Sebuah studi ilmiah melibatkan dua jenis penelitian: kualitatif dan kuantitatif. Setelah mengumpulkan semua data, peneliti kualitatif mengolah dan menganalisisnya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Mereka melakukan ini dengan menggunakan metode analisis data yang ditentukan selama desain penelitian. Sebaliknya, peneliti kuantitatif memproses data mereka secara kronologis setelah mengumpulkan semuanya. Mereka biasanya menggunakan metode analisis data terkomputerisasi untuk menganalisis data mereka.

Analisis data kuantitatif adalah tindakan menemukan dan memahami tren melalui pengelompokan, meringkas dan menemukan simbol yang dikenal sebagai notasi, variasi atau koefisien. Ini dimaksudkan untuk

membantu analisis memahami apa yang ada di balik semua data, itulah sebabnya mengapa sangat penting untuk mengelompokkannya terlebih dahulu. Proses ini kemudian digunakan untuk menemukan pola yang lebih umum dalam data. Penelitian terkait di bawah ini menggunakan skala Likert untuk menilai kinerja. Ini menguji pengaruh komunikasi dari driver GoTo dan kepuasan kerja pada kinerja mereka.

Tabel 3.3 Skala likert

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

1. Uji Kualitas data

Untuk melaksanakan percobaan mutu data pokok, sehingga periset melaksanakan percobaan keabsahan serta realibilitas.

a. Uji Validitas

Alat ukur yang andal dan valid diperlukan untuk menyusun data apa pun. Sebuah tes hasil belajar harus secara akurat mengukur instrumen yang dinilai valid atau tidak. Validitas mengacu pada keakuratan hasil yang diukur dengan tes hasil belajar. Sandu Siyoto, seorang pendidik dan spesialis tes, menyatakan bahwa sebuah tes harus memiliki validitas agar dapat dianggap sebagai tes hasil belajar yang baik (2015). Untuk menguji validitas survei, ahli statistik menghitung koefisien korelasi yang dikenal sebagai skor total item

terkoreksi. Nilai ini mencerminkan seberapa baik setiap pertanyaan mengukur hal yang sama. Jika korelasi antara dua pertanyaan signifikan, maka keduanya dianggap valid. Selain itu, survei yang valid menghasilkan indeks korelasi dengan nilai 5% lebih tinggi dari 0,05— 5%. Dengan kata lain, jika dua pertanyaan berkorelasi pada tingkat 0,05 atau lebih rendah, mereka dianggap valid. (Ghozali, 2016).

b. Uji Realiabilitas

Menurut (Sandu Siyoto, 2015) reliabilitas berkaitan dengan ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang diukur, ketelitian hasil ukur serta seberapa cermat seandainya dicoba pengukuran balik. Reliabilitas selaku kestabilan observasi yang didapat dari pencatatan kesekian baik pada satu poin ataupun beberapa poin. Pengetesan realibilitas dalam riset ini memakai program SPSS. Suatu angket dibilang reliable ataupun profesional bila balasan seorang terhadap statment itu tidak berubah-ubah ataupun normal dari durasi ke durasi. Untuk mengukur reliabilitas dipakai percobaan statistic Cronbach Alpha. Suatu elastis dibilang reliable bila memberikan nilai Cronbach' s Alpha 0,60, sebaliknya bila kebalikannya data itu dibilang tidak reliable (Ghozali, 2016)

2. Uji Asumsi Klasik

Pengetesan anggapan klasik dicoba untuk mengenali situasi data yang ada supaya bisa memastikan model analisa yang pas. Hasil pengerjaan

data SPSS mengenai Akibat Kepuasan Kerja serta Komunikasi Interpersonal terhadap Kemampuan driver GoTo sehingga bisa diamati dengan memakai percobaan anggapan klasik ialah:

a. Uji Normalitas

Percobaan Normalitas ialah percobaan penyaluran yang hendak dianalisis, apakah penyebarannya wajar ataupun tidak, alhasil bisa dipakai dalam analisa parametrik. Bila data tidak berdistribusi wajar, sehingga kita tidak bisa memakai analisa parametrik melainkan memakai analisa non- parametrik. Tetapi, ada pemecahan lain bila data tidak berdistribusi wajar, ialah dengan menaikkan lebih banyak jumlah ilustrasi (Kumba Digdowiseiso, 2017). Dalam melaksanakan pengetesan dalam percobaan normalitas ini, ialah model regresi yang baik merupakan model regresi yang dipunyai penyaluran wajar ataupun mendekati wajar, alhasil pantas dicoba pengetesan dengan cara statistik. Pengetesan normalitas data memakai Test of Normality Kolmogorov Smirnov Pada program SPSS. Percobaan Kolmogorov smirnov bermaksud supaya dalam riset ini bisa mengenali berdistribusi wajar ataupun tidaknya antara elastis bebas dengan elastis terbatas atau keduanya.

- 1) Jika angka signifikansi $> 0,5$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
- 2) Jika angka signifikansi $< 0,5$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana terjalin hubungan ataupun ikatan yang kokoh diantara elastis leluasa yang diikutsertakan dalam pembuatan regresi linear (Kumba Digidowiseiso, 2017). Untuk mengenali apakah suatu model regresi yang diperoleh hadapi pertanda multikolinieritas, bisa diamati pada nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi yang baik bila hasil kalkulasi membuahkan nilai $VIF > 10$ serta apabila membuahkan nilai VIF 10 berarti sudah terjalin multikolinieritas yang sungguh-sungguh di dalam model regresi. Tidak hanya memandang nilai VIF, dapat pula dideteksi dari nilai tolerance ialah bila nilai tolerance yang diperoleh mendekati 1, sehingga model terbebas dari pertanda multikolinieritas sebaliknya terus menjadi jauh 1, sehingga model tidak terjalin atau leluasa pertanda multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menghapus jumlah variasi yang sama dari beberapa pengamatan menjadikannya homoskedastis, yang mengarah pada pengukuran yang lebih akurat melalui penggunaan data standar. Kumba Digidowiseiso, 2017 menyatakan bahwa ketika menguji karakteristik ini, seseorang menggunakan gambar dan/atau spreadsheet. Namun, metode ini hanya dapat digunakan dalam kasus di mana seseorang dapat membenarkan kebenaran — atau kekurangannya — berdasarkan gambar. Jika tidak, temuan akan didasarkan pada opini daripada fakta. Dalam

mendiagnosis gejala uji heteroskedastisitas, persamaan regresi dibangun dengan mengamati grafik yang diuji. Jika titik-titik secara konsisten jatuh di atas dan di bawah garis yang melalui titik nol pada sumbu Y, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier berganda

Analisa regresi berganda ialah analisa statistic yang mengaitkan antara 2 elastis bebas ataupun lebih dengan elastis terbatas Y (Kumba Digdowiseiso, 2017). Dengan cara biasa, metode pertemuan regresinya merupakan selaku selanjutnya:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

Diketahui:

Y = Kinerja

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Komunikasi Interpersonal

α = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

B₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁

B₂ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan ialah kesimpulan abstrak yang berkarakter sementara. Diperoleh dari hasil amatan abstrak serta riset lebih dahulu yang hendak dicoba atau dibuktikan bersumber pada data lapangan (Sulaiman Saat, 2020).

a. Uji T (Parsial)

Metode percobaan t dipakai untuk mencoba serta mengenali apakah elastis leluasa dengan cara perseorangan memiliki akibat yang penting terhadap elastis terikat. Percobaan t dimaksudkan untuk mengenali tingkatan signifikansi akibat tiap- tiap elastis leluasa terhadap elastis terikat dengan anggapan elastis leluasa yang lain tidak berganti. Percobaan t dicoba dengan memakai anggapan selaku selanjutnya:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial

b. Uji F (Simultan)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja tergantung pada hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel bebas. Inilah

sebabnya mengapa tujuan uji F adalah untuk mengukur pengaruh variabel-variabel independen ini terhadap kinerja. Informasi ini dikumpulkan melalui hipotesis nol, atau H_0 .

Kita perlu menguji apakah semua nilai model seimbang pada 0. Kami menggunakan tabel t atau F spesifik ketika kami menguji koefisien masing-masing variabel terhadap harga kritisnya, yang dianggap sebagai titik di mana nilai yang dihitung berubah sebesar 1. Kami juga menetapkan tingkat signifikansi 0,05 ketika kami melakukan pengujian kami. Ketika kita mempertimbangkan pengujian simultan, kita akan mengamati pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut :

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bagi (Ghozali, 2016) Koefisien pemastian (R^2) pada intinya mengukur jauh daya model dalam menerangkan alterasi elastis terikat. Nilai adjusted R^2 yang kecil ataupun mendekati nihil berarti daya elastis leluasa dalam menerangkan variabel-variabel terikat amat terbatas. Terus menjadi besar nilai adjusted R^2 sehingga terus menjadi

besar elastis leluasa bisa menerangkan elastis terikat. Dalam penelitian koefisien untuk mempermudah kualifikasi perhitungan maka dijabarkan sebagai berikut :

- 1) 0,00 – 0,20 yang berarti tingkat koefisien sangat rendah
- 2) 0,20 – 0,40 yang berarti tingkat koefisien rendah
- 3) 0,40 – 0,60 yang berarti tingkat koefisien sedang
- 4) 0,60 – 0,80 yang berarti tingkat koefisien kuat
- 5) 0,80 – 1,00 yang berarti tingkat koefisien sangat kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.

Gojek merupakan salah satu perusahaan dengan nama PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa yang bergerak dibidang transportasi online asal Indoneia, perusahaan tersebut berdiri pada tahun 2010. Perusahaan yang telah didirikan oleh Nadiem Makarim ini telah tersedia diberbagai kota di Indonesia salah satunya berada di Samarinda. Dan, pada tahun 2021 PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa secara resmi melakukan meger dengan Tokopedia dan berubah nama menjadi PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. Pergantian nama ini dan merger dari kedua perusahaan hanya bersifat administrative dan tidak berdampak pada penamaan produk atau opsional perusahaan. Perusahaan transportasi berbasis teknologi bertugas untuk menyediakan aplikasi layanan yang dapat membantu masyarakat seperti layanan transportasi dan logistik (*goride, gocar, gosend, gobox*), pembayaran (*gopay, gopaylater, gogive*), pesan makan dan belanja (*gofood, gomart, gomed, goshop*), serta hiburan (*goplay, gotix*).

2. Lokasi Perusahaan

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Driver GoTo di Kota Samarinda. Untuk mengetahui Lokasi Perusahaan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. Cabang Samarinda yang beralamat di Jl. Mulawarman No. 107 Kota Samarinda.

a. Visi

“Go Far, Go Together”

b. Misi

Mendorong Kemajuan untuk meraih masa depan yang lebih baik dan teknologi yang dikembangkan dapat bermanfaat bagi semua lapisan masyarakat. Cara kami memandang kehidupan didasari oleh prinsip “Gotong Royong” karena kami percaya sesuatu yang diupayakan dan dikerjakan bersama – sama akan membuahkan hasil yang lebih bermakna, tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi orang banyak. GoTo adalah buah karya dari semangat dan kegigihan berinovasi yang dimiliki bangsa Indonesia.

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini mengenai pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di Kota Samarinda, yang dilaksanakan pada bulan Mei 2022 dengan jumlah 78 responden.

Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis kelamin *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia di kota Samarinda ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

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.

b. Usia

Distribusi frekuensi berdasarkan usia *driver* GoTo di kota Samarinda ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

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.

c. Tingkat Pendidikan

Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan driver GoTo di kota samarinda ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

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

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Metode analisa cerita data elastis riset memakai rasio likert dengan nilai minimal istirahat 1 serta maksimum 5. Bersumber pada hasil kuisioner dari 78 responden hal elastis riset, sehingga kan dijabarkan

dengan cara rinci balasan responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistic tentang persepsi terhadap variabel penelitian.

a. Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Kepuasan kerja (X1), maka hasil deskripsi dari variabel X1 sebagai berikut:

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*.

b. Komunikasi *Interpersonal* (X2)

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Komunikasi *Interpersonal* (X2), maka hasil deskripsi dari variabel X2 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel Komunikasi *Interpersonal* (X2)

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
KI_{1.1} Frekuensi	0	1	6	53	18	78
Presentase (%)	0%	1,3%	7,7%	67,9%	23,1%	100%
KI_{1.2} Frekuensi	0	0	11	49	18	78
Presentase (%)	0%	0%	14,1%	62,8%	23,1%	100%
KI_{2.1} Frekuensi	0	1	6	44	27	78
Presentase (%)	0%	1,3%	7,7%	56,4%	34,6%	100%
KI_{2.2} Frekuensi	5	9	15	37	12	78
Presentase (%)	6,4%	11,5%	19,2%	47,4%	15,4%	100%
KI_{3.1} Frekuensi	0	0	3	47	28	78

	Presentase (%)	0%	0%	3,8%	60,3%	35,9%	100%
	Frekuensi	0	0	6	48	24	78
KI3.2	Presentase (%)	0%	0%	7,7%	61,5%	30,8%	100%
	Frekuensi	0	0	6	43	29	78
KI4.1	Presentase (%)	0%	0%	7,7%	55,1%	37,2%	100%
	Frekuensi	0	0	1	40	37	78
KI4.2	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” (KI1.1), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 67,9% dan Pernyataan kedua pada indikator Keterbukaan mengatakan “jika ditanya oleh costumer, *driver* dapat mengemukakan pendapat” (KI1.2), sebagian besar mengatakan setuju dengan presentase 62,8%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa Keterbukaan yang diberikan sesuai dengan kinerja *driver*.

c. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel kinerja (Y), maka hasil deskripsi dari variabel Y sebagai berikut :

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” (K₁), sebagian besar setuju dengan presentase 67,9%. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan perusahaan.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas pada 8 pernyataan dari 4 indikator variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	<i>Corrected</i> Indikator – Total <i>Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
KK _{1.1}	0,777	0,2227	Valid
KK _{1.2}	0,721	0,2227	Valid
KK _{2.1}	0,787	0,2227	Valid
KK _{2.2}	0,799	0,2227	Valid
KK _{3.1}	0,732	0,2227	Valid
KK _{3.2}	0,525	0,2227	Valid
KK _{4.1}	0,449	0,2227	Valid
KK _{4.2}	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.

2) Komunikasi Interpersonal

Hasil uji validitas pada 8 pernyataan dari 4 indikator variabel

Komunikasi *Interpersonal* terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi *Interpersonal*

No.	<i>Corrected</i> Indikator – Total <i>Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
KI _{1.1}	0,719	0,2227	Valid
KI _{1.2}	0,651	0,2227	Valid
KI _{2.1}	0,636	0,2227	Valid
KI _{2.2}	0,375	0,2227	Valid
KI _{3.1}	0,727	0,2227	Valid
KI _{3.2}	0,782	0,2227	Valid
KI _{4.1}	0,752	0,2227	Valid
KI _{4.2}	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.

3) Kinerja

Hasil uji validitas pada 6 pernyataan dari 3 indikator variabel

Kinerja terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	<i>Corrected</i> Indikator – Total <i>Correlation</i>	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.

b. Uji Reliabilitas

1) 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.

2) Variabel Komunikasi *Interpersonal***Tabel 4.11 Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Sumber : Data diolah Peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, Nilai r *Alpha* : 0,760 > nilai *Cronbach Alpha* 0,6 maka 8 indikator pertanyaan variabel komunikasi *Interpersonal* adalah Reliabel.

3) Variabel Kinerja

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, Nilai r *Alpha* : 0,797 > nilai *Cronbach Alpha* 0,6 maka 6 indikator pertanyaan variabel kinerja adalah Reliabel.

2. Uji Asumsi klasik

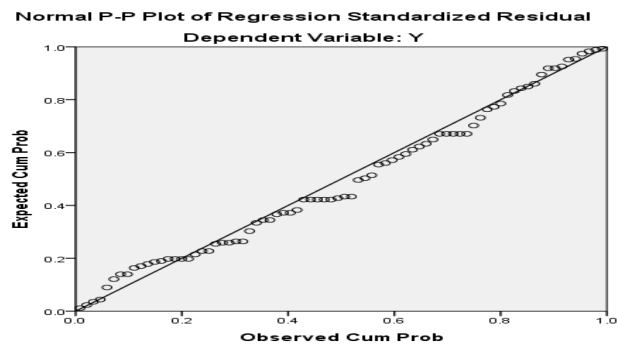
Percobaan anggapan klasik yang dipakai pada riset terdiri dari percobaan normalitas, multikolinearitas serta heteroskedasitas dipaparkan selaku selanjutnya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data.

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada nilai sig (signifikansi), apabila nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka data

berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka data berdistribusi tidak normal.



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)		.090 ^c

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.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas. Adapun nilai VIF yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
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

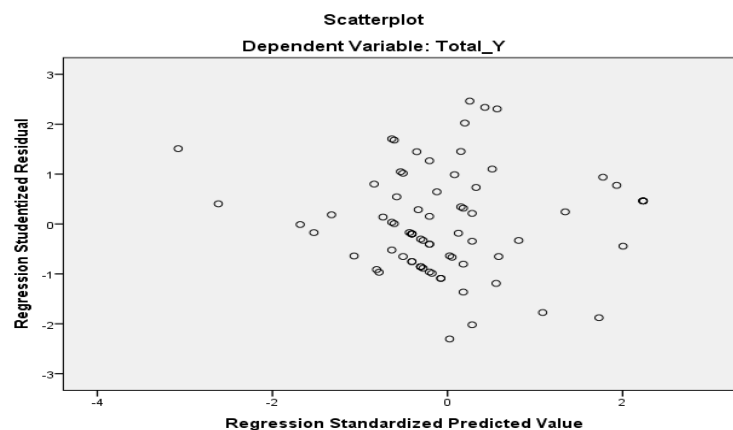
Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

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.

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar *scatterplot* pada output data berikut ini :



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.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda yang dipakai dalam riset ini bermaksud supaya mengenali ada tidaknya akibat elastis independen terhadap elastis terbatas. Hasil pengerjaan data pada riset ini menggunakan *SPSS for Windows Versi 23*, pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
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.

$$Y = 4,991 + 0,185 X_1 + 0,421 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X1 = Kepuasan kerja
- X2 = Komunikasi *Interpersonal*
- α = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol
- B1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1
- B2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja(Y)=4,991

Konstanta artinya kinerja (Y) sebesar 4,991 tanpa ada variabel independen yaitu Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal*.

- b. Kesadaran Kepuasan kerja (X1) = 0,421
- Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X1) sebesar 0,421 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap Kepuasan kerja (X1)

mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,421 satuan.

c. Komunikasi *Interpersonal* (X₂) = 0,185

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,185 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X₂) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,185 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dimana pada pendekatan *probabilistic* jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan *probabilistic* nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
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 df_1 sebagai pembilang (N1) : $k-1$ ($2-1=1$), dan df_2 untuk penyebut (N2) : $n - k - 1$ ($78 - 2 - 1 = 75$) sehingga diperoleh t tabel sebesar $1,992$. Sehingga H_1 diterima berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda.
- 2) 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 df_1 sebagai pembilang (N1) : $k-1$ ($2-1=1$), dan df_2 untuk penyebut (N2) : $n - k - 1$ ($78 - 2 - 1 = 75$) sehingga diperoleh t tabel sebesar $1,992$. Sehingga H_2 diterima berarti Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* GoTo di kota Samarinda.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan. Namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh secara simultan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.663	2	129.332	39.348	.000 ^b
	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.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpesonal* terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda dapat dilihat dari koefisien determinasi (R_2), yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Kepuasan kerja (X_1)

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.570 ^a	.325	.316	2.118	1.749
---	-------------------	------	------	-------	-------

Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

2) Komunikasi *Interpersonal* (X₂)

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.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.

C. Pembahasan

- 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda

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.

- 2) Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk di kota Samarinda

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.

- 3) Pengaruh kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *driver* PT. Goto Gojek Tokopedia di kota Samarinda

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.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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 :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.
2. Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.
3. Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.

B. Keterbatasan

Bersumber pada pada pengalaman langsung, periset dalam cara riset ini ada sebagian keterbatasan yang dirasakan serta bisa jadi sebagian aspek supaya bisa lebih dicermati untuk peneliti-peneliti yang hendak tiba dalam lebih melengkapi penelitiannya sebab riset ini sendiri pasti mempunyai kekurangan yang butuh lalu diperbaiki dalam riset kedepannya. Sebagian keterbatasan dalam riset itu, antara lain :

1. Jumlah responden yang cuma 78 orang, pastinya masih kurang untuk mendeskripsikan kondisi yang sebetulnya.

2. Dalam cara pengumpulan data, informasi yang diserahkan responden melewati angket sering- kali tidak membuktikan opini responden yang sesungguhnya, perihal ini terjalin sebab perbandingan pandangan, asumsi serta uraian yang berlainan masing-masing responden, pula aspek lain semacam aspek kejujuran dalam pengisian opini responden dalam kuesionernya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di Kota Samarinda, disarankan yakni :

1. Bagi Driver PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk di Kota Samarinda diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan baik sehingga dapat dengan mudah mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.
2. 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.
3. Semakin tinggi Kepuasan kerja yang diberikan dalam bentuk penghargaan semakin baik bentuk kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja *driver* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. di kota Samarinda.

4. Semakin tinggi Komunikasi Interpersonal yang diberikan dalam bentuk keterbukaan semakin baik bentuk komunikasi *interpersonal* yang diberikan kepada kinerja *driver*

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 Kualanam’, *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.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

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

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saat ini saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA DRIVER (PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK.) DI KOTA SAMARINDA”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden : _____ (Boleh Tidak Di isi)
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 17-25 Tahun 26-35 Tahun 36-45 Tahun
 46-55 Tahun 56-65 Tahun
- Lama Bekerja : _____ Tahun
- Tingkat Pendidikan : SD SMP SMA SARJANA/ D3
- Penghasilan : 500.000-1.500.000 1.500.000-2.500.000
 2.500.000-3.500.000 >3.500.000

Petunjuk

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 =Netral (N)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

II. DAFTAR PERTANYAAN

KEPUASAN KERJA (X1)						
	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
UPAH						
1.	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang saya jalani.					
2.	Saya merasa puas dengn upah yang saya hasilkan setiap harinya selama bekerja di PT. GoTo (Gojek Tokpedia Tbk).					
PENGHARGAAN						
3.	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja yang diperoleh.					
4.	Saya merasa puas dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada driver GoTo yang dapat mencapai target.					
PROSEDUR DAN PERATURAN KERJA						
5.	Saya merasa puas dengan fasilitas					

	yang diberikan oleh perusahaan GoTo dalam memenuhi peraturan dan prosedur kerja.					
6.	Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan PT. GoTo					
KOMUNIKASI						
7.	Komunikasi antara saya dan customer terjalin dengan baik.					
8.	Komunikasi yang baik dan lancar memberikan rasa puas bagi saya dalam melakukan dan memahami pekerjaan.					

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KETERBUKAAN						
1.	Saya nyaman berkomunikasi dengan <i>costumer</i> saat menjalankan order					
2.	Jika ditanya oleh <i>costumer</i> , saya dapat mengemukakan pendapat					
EMPATI						
3.	Saya mendengarkan dengan baik setiap gagasan/ pendapat dari <i>costumer</i>					
4.	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah					
DUKUNGAN						
5.	Saya akan memberikan feedback yang baik saat berbicara dengan <i>costumer</i>					
6.	Saya senang memberi tanggapan saat berbicara dengan <i>costumer</i>					
SIKAP POSITIF						
7.	Saya dengan senang hati berinteraksi dengan <i>costumer</i>					
8.	Saya menghargai pendapat <i>costumer</i>					

KINERJA (Y)						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
JUMLAH PEKERJAAN						
1.	Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang saya dan perusahaan GoTo inginkan.					
2.	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan GoTo.					
KUALITAS						
3.	Saya memberikan pelayanan terbaik untuk customer GoTo					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tuntas.					
KETEPATAN WAKTU						
5.	Saya dapat menjemput dan mengantar customer dengan ontime					
6.	Saya tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	10	12.8	12.8	15.4
	4	47	60.3	60.3	75.6
	5	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.6
	3	14	17.9	17.9	20.5
	4	48	61.5	61.5	82.1
	5	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	10	12.8	12.8	15.4
	4	48	61.5	61.5	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.0	9.0	9.0
	4	56	71.8	71.8	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI (LANJUTAN)

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.1	14.1	14.1
	4	47	60.3	60.3	74.4
	5	20	25.6	25.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.8	12.8	12.8
	4	37	47.4	47.4	60.3
	5	31	39.7	39.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.3	10.3	10.3
	4	46	59.0	59.0	69.2
	5	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.6	2.6	3.8
	4	46	59.0	59.0	62.8
	5	29	37.2	37.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI (LANJUTAN)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	7.7	7.7	9.0
	4	53	67.9	67.9	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.1	14.1	14.1
	4	49	62.8	62.8	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	7.7	7.7	9.0
	4	44	56.4	56.4	65.4
	5	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.4	6.4	6.4
	2	9	11.5	11.5	17.9
	3	15	19.2	19.2	37.2
	4	37	47.4	47.4	84.6
	5	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI (LANJUTAN)

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	47	60.3	60.3	64.1
	5	28	35.9	35.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.7	7.7	7.7
	4	48	61.5	61.5	69.2
	5	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.7	7.7	7.7
	4	43	55.1	55.1	62.8
	5	29	37.2	37.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	40	51.3	51.3	52.6
	5	37	47.4	47.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI (LANJUTAN)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.6
	3	6	7.7	7.7	10.3
	4	53	67.9	67.9	78.2
	5	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.0	9.0	9.0
	4	52	66.7	66.7	75.6
	5	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	43	55.1	55.1	57.7
	5	33	42.3	42.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.1	5.1	5.1
	4	48	61.5	61.5	66.7
	5	26	33.3	33.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI (LANJUTAN)

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	29.5	29.5	29.5
	4	40	51.3	51.3	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.4	6.4	6.4
	4	45	57.7	57.7	64.1
	5	28	35.9	35.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.656**	.655**	.592**	.465**	.185	.153	.426**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.105	.180	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	.656**	1	.583**	.597**	.389**	.115	.147	.320**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.318	.199	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	.655**	.583**	1	.675**	.444**	.307**	.130	.409**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006	.255	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	.592**	.597**	.675**	1	.678**	.287*	.298**	.227*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.011	.008	.045	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	.465**	.389**	.444**	.678**	1	.417**	.346**	.250*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.027	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	.185	.115	.307**	.287*	.417**	1	.179	.332**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.105	.318	.006	.011	.000		.118	.003	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	.153	.147	.130	.298**	.346**	.179	1	.247*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.180	.199	.255	.008	.002	.118		.029	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.8	Pearson Correlation	.426**	.320**	.409**	.227*	.250*	.332**	.247*	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.045	.027	.003	.029		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total_ X1	Pearson Correlation	.777**	.721**	.787**	.799**	.732**	.525**	.449**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS (LANJUTAN)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.585**	.427**	.073	.476**	.521**	.512**	.351**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.524	.000	.000	.000	.002	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.2	Pearson Correlation	.585**	1	.472**	.063	.382**	.494**	.280*	.275*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.581	.001	.000	.013	.015	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.3	Pearson Correlation	.427**	.472**	1	-.004	.437**	.436**	.410**	.313**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.971	.000	.000	.000	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.4	Pearson Correlation	.073	.063	-.004	1	-.010	.089	.052	-.031	.375**
	Sig. (2-tailed)	.524	.581	.971		.930	.440	.654	.785	.001
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.5	Pearson Correlation	.476**	.382**	.437**	-.010	1	.584**	.614**	.652**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.930		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.6	Pearson Correlation	.521**	.494**	.436**	.089	.584**	1	.692**	.497**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.440	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.7	Pearson Correlation	.512**	.280*	.410**	.052	.614**	.692**	1	.626**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.654	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.8	Pearson Correlation	.351**	.275*	.313**	-.031	.652**	.497**	.626**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.005	.785	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total_ X2	Pearson Correlation	.719**	.651**	.636**	.375**	.727**	.782**	.752**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS (LANJUTAN)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.515**	.233*	.148	.237*	.171	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000	.040	.196	.037	.134	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y.2	Pearson Correlation	.515**	1	.437**	.359**	.375**	.575**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y.3	Pearson Correlation	.233*	.437**	1	.571**	.419**	.486**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y.4	Pearson Correlation	.148	.359**	.571**	1	.479**	.621**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.196	.001	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y.5	Pearson Correlation	.237*	.375**	.419**	.479**	1	.524**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y.6	Pearson Correlation	.171	.575**	.486**	.621**	.524**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Total_Y	Pearson Correlation	.563**	.758**	.718**	.727**	.728**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Uji Normalitas

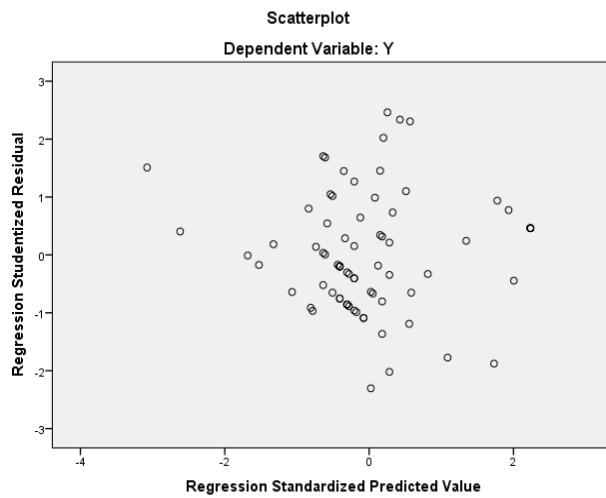
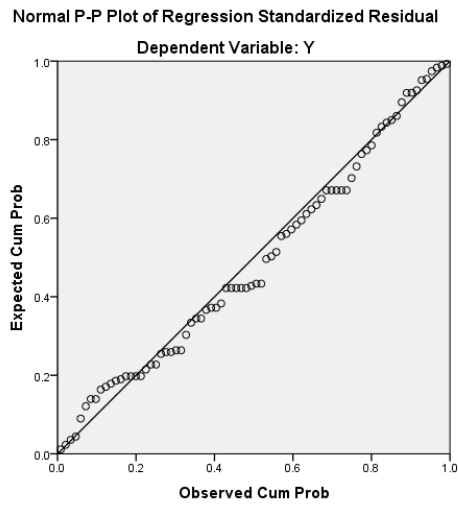
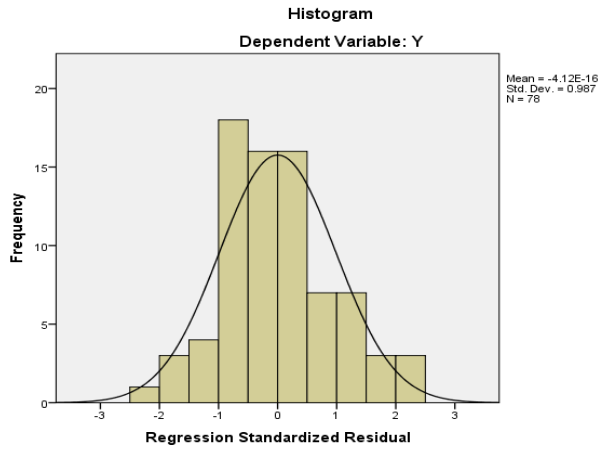
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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)		.090 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



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

by Muhammad Arsyad Skr 2510

Submission date: 25-Oct-2022 12:11PM (UTC+0800)

Submission ID: 1934704563

File name: SKRIPSI_M_ARSYAD_02.docx (16.74M)

Word count: 1279

Character count: 8328

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

ORIGINALITY REPORT

16%	14%	8%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	3%
2	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	2%
3	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1%
5	jurnal.una.ac.id Internet Source	1%
6	jurnalmanajemen.petra.ac.id Internet Source	1%
7	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
8	repository.upi.edu Internet Source	1%
9	www.koleksiskripsi.com Internet Source	1%



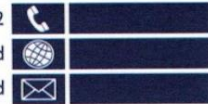
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 495/KET/FEBP.1/A.5/C/2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Muhammad Arsyad
NIM : 1811102431159
Prodi : Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Driver PT. GoTo (Gojek Tokopedia) Tbk. di Kota Samarinda

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian dari tanggal Februari – Juni 2022 di PT. GoTo Samarinda

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Samarinda, 30 Rabiul Awal 1444 H








26 Oktober 2022 M

Ketua

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

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Arsyad
 NIM : 181102931059
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : 2 Februari 2022
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal
 Terhadap Kinerja Driver PT GOTO Gojek Tokopedia
 di Kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	02/02 2022	Membahas aspek 2 pada penulisan proposal dan pelaksanaan pengerjaan proposal.	
2.	09/02 2022	Membahas dan menentukan tempat penelitian serta variabel penelitian	
3.	15/02 2022	Membahas mengenai tata cara penulisan BAB I	
4.	04/03 2022	Konsultasi Bab III dan membahas tata cara penulisan Bab II beserta isi	
5.	16/03 2022	Konsultasi Bab I & Bab II membahas tata cara penulisan Bab III beserta isi	
6.	21/03 2022	Konsultasi Bab III dan membahas tata cara penulisan Bab III	
7.	25/03 2022	Revisi proposal Bab I - III dan ACL proposal	
8.	16/04 2022	Membahas perihal pembuatan kuisioner.	