

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Bike di Kota Palembang

Zara Barika

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.KM.4 No.62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Timur. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
barikazara25@gmail.com

Meilin Veronica

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.KM.4 No.62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Timur. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
meilin.veronica@uigm.ac.id

Emilda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia
Jl. Jend. Sudirman No.KM.4 No.62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Timur. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan
emilda@uigm.ac.id

Article's History:

Received 5 February 2024; Received in revised form 15 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Barika, Z., Veronica, M., & Emilda. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Bike di Kota Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (2). 1252-1260. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2298>

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja *driver* Maxim bike di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 99 *driver* Maxim bike. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim bike di Kota Palembang, dimana nilai thitung 5,996 > ttabel 1,661 dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim bike Kota Palembang, dimana nilai thitung 4,772 > ttabel 1,661 dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim bike di Kota Palembang. Kinerja *driver* Maxim bike dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja

Abstract:

The aim of this study is to find out the satisfaction of work and emotional intelligence to the performance of Maxim bike drivers in Palembang City. This research uses quantitative methods. The sample of this study is 99 Maxim bikers. Primary data collection using a questionnaire. The method of analysis used is double linear regression analysis. Based on the result of the partial hypothesis (test t) showed that job satisfaction has a positive and significant impact on the performance of Maxim bike drivers in Palembang City, where the thitung value $5,996 > t_{table} 1,661$ and the significance number $0,000 < 0,05$ and emotional intelligence have a positive impact on performance of the Maxim bike driver in Kota Palembang, where thitung score $4,772 > t_{table} 1,661$, and significance value $0,000 < 0,05$. Maxim bike drivers' performance can be explained by job satisfaction and emotional intelligence of 52.4 per cent, while the remaining 47.6 per cent can be described by other variables not studied in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Performance.

Pendahuluan

Kemajuan teknologi di bidang transportasi ini menghadirkan inovasi baru pada sektor jasa yaitu jasa transportasi berbasis *online*. Berkembangnya jasa transportasi berbasis *online* ini didasari oleh permintaan konsumen yang membutuhkan jasa transportasi yang cepat dan mudah diakses terutama di kota-kota besar yang sering terjadi kemacetan. Peningkatan permintaan konsumen serta tingginya laju teknologi dalam bidang transportasi membuat banyak perusahaan ataupun *star up - star up* memanfaatkan peluang ini dengan cara membuat aplikasi yang dapat diakses melalui *handphone*. Tingginya angka persaingan jasa transportasi *online* ini mendorong perusahaan untuk semakin pintar dalam pemilihan strategi guna mencapai target dan tujuan serta semakin kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja *driver online* karena *driver* memiliki peran utama dalam perusahaan. Maju dan mundurnya perusahaan itu tergantung dari kinerja *driver ojek online*, itulah sebabnya perusahaan harus memilih *driver ojek online* yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi perusahaan. Perusahaan harus selalu mengevaluasi kinerja *driver ojek online* supaya tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Rauf et al., 2019).

Penawaran jasa transportasi berbasis *online* ini telah banyak tersebar di Kota Palembang, salah satunya adalah Maxim. Maxim merupakan perusahaan internasional yang didirikan pada tahun 2003 oleh Kurgan Maxim Belonogov di kota Chardinsk, Russia. Di Indonesia, Maxim hadir sejak 2018 dan mulai beroperasi di bawah naungan PT. Teknologi Perdana Indonesia (Tambunan et al., 2021). Maxim menyediakan berbagai jenis layanan jasa, seperti pada bidang transportasi, Maxim menyediakan *bike*, *car*, *rent a car*, dan bentor (hanya tersedia di beberapa kota). Pada jasa pengiriman terdapat *bike delivery*, *car delivery*, dan *cargo*, serta ada masih banyak jenis jasa layanan lainnya. Maxim merupakan salah satu aplikasi jasa transportasi *online* yang memiliki banyak peminat, terutama di kalangan mahasiswa maupun pekerja. Hal ini dikarenakan tarif yang dikenakan pada aplikasi ini terbilang ramah di kantong.

Maxim *bike* memiliki banyak perbedaan dibanding jasa transportasi *online* lainnya, contohnya seperti pada *income* yang didapat oleh *driver* dan jenis pelayanan khusus bagi *driver* yang tersedia pada Maxim ini terbilang belum sepenuhnya memberikan kepuasan, karena Maxim belum menyediakan sistem kompensasi, tunjangan, maupun asuransi seperti jasa transportasi *online* lainnya. Dalam transportasi *online*, pengemudi merupakan SDM atau pekerja utama karena merekalah yang secara langsung berinteraksi dengan aplikasi dan pengguna (Tambunan et al., 2021). Perusahaan harus memilih *driver* yang memiliki kemampuan baik salah satunya seperti kemampuan dalam mengontrol emosinya, bagaimana cara *driver* memperlakukan pelanggannya, bagaimana cara *driver* menerima kritikan dari pelanggannya dan bagaimana cara *driver* mengemudikan kendaraannya di jalan raya.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa *driver* Maxim *bike* bahwa *driver* tersebut belum sepenuhnya merasa puas terhadap pekerjaannya karena *income* yang didapat murni berasal dari aktivitas pemesanan layanan jasa yang diterima perharinya dan belum tersedianya berbagai jenis pelayanan khusus terhadap *driver* seperti *reward* atau kompensasi, tunjangan maupun asuransi. Permasalahan selanjutnya seperti pelanggan yang selalu berbicara dan tidak bisa diam ketika di perjalanan membuat *driver* emosi, dalam menanggapi hal ini, *driver* harus mengelolah emosinya dengan cara mengungkapkan emosinya dengan tepat, bukan menyangkal atau bahkan menekan emosinya. Permasalahan lainnya juga ketika berkendara, *driver* mendapat teguran dari pengendara lain karena *driver* tersebut mengendarakan motornya terlalu cepat karena diminta pelanggan untuk datang ke tempat penjemputan lebih awal.

Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja (Mukminin et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya usaha mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang maju dihasilkan oleh staf/karyawan yang mampu mengelola organisasi

untuk kemajuan yang diinginkan. Di sisi lain, tidak sedikit organisasi yang gagal karena ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia (Taufiqurokhman, 2019).

Kepuasan Kerja

Widodo et al., (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Hertanto et al., (2021) seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Wicaksono, 2019).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Ratnasari et al., 2020). Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya (Saputra, 2020).

Kinerja

Menurut Rauf et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Dinata, (2022) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Tingginya kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menghasilkan banyak keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan cara menciptakan kinerja karyawan secara efektif (Dewianawati et al., 2022).

Metodologi

Ruang lingkup pada penelitian ini terfokus pada "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja *Driver Maxim Bike* di Kota Palembang. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Desember 2023. Pada Penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif. Menurut Dinata (2022) data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang didapat dari sumber penelitiannya secara langsung. Peneliti yang ingin memperoleh data primer bisa dengan melakukan wawancara, menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan observasi (Monica, 2021).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan bantuan digital yaitu *google form* dengan menginput pertanyaan kuesioner melalui *google form* kepada responden penelitian dan dengan membagikan lembar kuesioner secara langsung kepada responden.

Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas 1
 b_2 = Koefisien regresi variabel bebas 2
 X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Kecerdasan Emosional
 e = Nilai Residu

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	X1.1	0,682	0,197	Valid
	X1.2	0,775	0,197	Valid
	X1.3	0,803	0,197	Valid
	X1.4	0,790	0,197	Valid
	X1.5	0,814	0,197	Valid
	X1.6	0,711	0,197	Valid
	X1.7	0,768	0,197	Valid
	X1.8	0,744	0,197	Valid
	X1.9	0,792	0,197	Valid
	X1.10	0,559	0,197	Valid
Kecerdasan Emosional (X_2)	X1.1	0,682	0,197	Valid
	X1.2	0,691	0,197	Valid
	X1.3	0,721	0,197	Valid
	X1.4	0,746	0,197	Valid
	X1.5	0,599	0,197	Valid
	X1.6	0,656	0,197	Valid
	X1.7	0,501	0,197	Valid
	X1.8	0,690	0,197	Valid
	X1.9	0,625	0,197	Valid
	X1.10	0,643	0,197	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,664	0,197	Valid
	Y.2	0,517	0,197	Valid
	Y.3	0,698	0,197	Valid
	Y.4	0,716	0,197	Valid
	Y.5	0,621	0,197	Valid
	Y.6	0,366	0,197	Valid
	Y.7	0,398	0,197	Valid
	Y.8	0,484	0,197	Valid
	Y.9	0,497	0,197	Valid
	Y.10	0,604	0,197	Valid
	Y.11	0,720	0,197	Valid
	Y.12	0,683	0,197	Valid
	Y.13	0,591	0,197	Valid
	Y.14	0,691	0,197	Valid

Sumber: data diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, indikator-indikator pada variabel dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected item – Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,197 ($df = n - k = 99 - 2 = 97$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	,911	> 0,60	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	,841	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja	,841	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kinerja (Y) memiliki Nilai r Alpha > nilai Cronbach's Alpha 0,6 maka seluruh indikator pernyataan variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,51897520
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,072
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji normalitas data kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja *driver* Maxim Bike di Palembang dengan nilai signifikansi : 0,081 > 0,05 yaitu data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

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

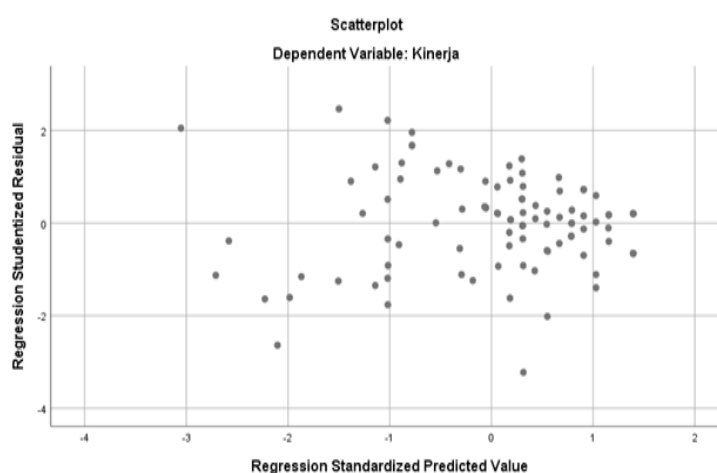
1	(Constant)	23,822	3,974		5,994	,000		
	Kepuasan Kerja	,451	,075	,473	5,996	,000	,779	1,284
	Kecerdasan Emosional	,459	,096	,377	4,772	,000	,779	1,284

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,779 > 0,10$, sementara nilai VIF sebesar $1,284 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Bersumber pada ilustrasi di atas bisa dilihat jika titik-titik menabur dengan cara acak. Titik yang menabur dengan pola tidak teratur didalamnya ialah pola yang ada diatas serta dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Jadi bisa disimpulkan jika model riset ini terbebas dari permasalahan heteroskedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,822	3,974	5,994	,000		
	Kepuasan Kerja	,451	,075	,473	5,996	,000	,779
	Kecerdasan Emosional	,459	,096	,377	4,772	,000	,779

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan model regresi linear sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 23,822 + 0,451 X_1 + 0,459 X_2 + e$$

1. Kinerja (Y) = 23,822
Konstanta artinya jika variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) bernilai nol, maka kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang tetap sebesar 23,822.
2. Kepuasan kerja (X_1) = 0,451
Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,451 yang artinya jika faktor kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang akan naik sebesar 0,451 satuan.
3. Kecerdasan Emosional (X_2) = 0,459
Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,459 yang artinya jika faktor kecerdasan emosional (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang akan naik sebesar 0,459 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,822	3,974		5,994	,000
	Kepuasan Kerja	,451	,075	,473	5,996	,000
	Kecerdasan Emosional	,459	,096	,377	4,772	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

1. Nilai signifikansi variabel X_1 atau variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai (beta) sebesar 0,451 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima atau variabel X_1 berpengaruh positif terhadap variabel Y.
2. Nilai signifikansi variabel X_2 atau variabel kecerdasan emosional sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai (beta) sebesar 0,459 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 diterima atau variabel X_2 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390,286	2	695,143	54,990	,000 ^b
	Residual	1213,552	96	12,641		
	Total	2603,838	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,524	3,555

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0,524 yang berarti bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver Maxim Bike* di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. *Driver* yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu dan semakin bersemangat menunjukkan prestasi kerja yang dimiliki dan akan merealisasikan harapan perusahaan untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja *Driver Maxim Bike* di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kecerdasan emosional (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang, yang berarti jika tingkat kecerdasan emosional *driver* tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. *Driver* yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat membantu mengontrol serta menyeimbangkan diri ketika berhadapan dengan pelanggan, pelanggan akan merasa nyaman dan hal ini akan menciptakan loyalitas pelanggan terhadap Maxim.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja *Driver Maxim Bike* di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang. Artinya jika *driver* memiliki tingkat kepuasan kerja dan kecerdasan emosional yang tinggi maka hasil kinerja yang diciptakan pun akan semakin baik dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan Maxim.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya terkait pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang diperoleh kesimpulan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang, dimana nilai $t_{hitung} 5,996 > t_{tabel} 1,661$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang, dimana nilai $t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 1,661$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Maxim bike* di Kota Palembang dimana $f_{hitung} 54,999 > f_{tabel} 3,09$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Kinerja *driver* didapatkan hasil 0,524, jadi kinerja *driver* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Referensi

- Dewianawati, D., Efendi, M. J., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i.47>
- Dinata, R. M. (2022). *Pengaruh Kepekaan Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Driver Online di Bandar Lampung*.
- Hertanto, M. R., Mawangir, M., & Reza, I. F. (2021). Driver Ojek Konvensional Versus Driver Ojek Online di Kota Palembang : Studi Komparasi Kepuasan Kerja Perspektif Psikologi Islam. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(2), 229–242. <https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i2.9287>
- Monica, S. (2021). *Pengaruh kualitas pelayanan, kepercayaan dan kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen maxim di kota batam*.
- Mukminin (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(12), 2000. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i12.p02>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangke*. 2(2).
- Saputra, R. I. O. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian*.
- Tambunan, R. R. F., Sihotang, J. I., & Mambu, J. Y. (2021). Analysis of Driver Working Satisfaction Rate Towards Maxim Service System Using PIECES. *Cogito Smart Journal* |, 7(2), 2021.
- Taufikurokhman (2019). *Pengaruh loyalitas karyawan , kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The effect of employee loyalty , emotional intelligence and discipline of employees on performance of employees pt bfi finance*. 11(2), 116–122.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Duke Law Journal*, 1(1).
- Widodo, U., Indriyatni, L., Yuliaty, & Wahyuningsih., S. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Reward dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online*. 4, 487–506.