

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PADA DRIVER GOJEK DI KOTA BANDAR LAMPUNG

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE IN GOJEK DRIVERS IN BANDAR LAMPUNG CITY

Oleh

Belly Ramadoni¹, Dian Komarsyah², Hani Damayanti Aprilia³
¹²³Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung
Email: Donilinggau2016@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan komunikasi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *proportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogeny. Sampel terdiri dari 100 responden *driver* gojek. Data diperoleh dari kuisisioner yang disebar, dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan alat uji program IBM SPSS 25. Berdasarkan uji *f* (simultan) menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan dan komunikasi berpengaruh dan memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja.

Kata kunci : Budaya Perusahaan, Komunikasi, dan Kinerja

ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of corporate culture and communication on performance. This study uses a quantitative approach to the type of descriptive research. The sampling technique used is in proportionate stratified random sampling this technique is used because the population is not homogenous. The sample consisted of 100 respondents from gojek drivers. Data obtained from questionnaires distributed, using a Likert scale. The data analysis technique uses multiple regression analysis with the IBM SPSS 25 program test tool. Based on the *f* (simultaneous) test, it shows that the variables of corporate culture and communication together have a simultaneous influence on performance. Partially shows that the variables of corporate culture and communication have a effect and have a positive direction on performance.*

Keywords : Corporate Culture, Communication, and Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perkembangan organisasi semakin pesat sehingga membuat persaingan di suatu organisasi semakin ketat dan kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam persaingan bisnis saat ini. Oleh karena itu jika suatu perusahaan memiliki orang-orang berbakat, maka akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa bakat mampu menentukan kualitas dan masa depan perusahaan. Dan juga, tidak semua aktivitas atau proses yang ada dalam bisnis atau organisasi akan berjalan dengan baik jika bisnis atau organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya, terutama orang, untuk melakukan salah satu proses yang terkait dengan bisnis atau organisasi tersebut

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, terutama dalam industri aplikasi pemesanan ojek online. Setiap aplikasi perusahaan ojek online harus mengelola dan menangani semua sumber dayanya secara efisien dan efektif agar dapat bertahan dan berkembang dengan aplikasi pemesanan ojek online yang sangat kompetitif. Contoh bagian dari aplikasi ojek online yaitu para tenaga kerja mitranya atau para pengemudi ojek online itu sendiri. Setiap perusahaan ojek online mengharapkan mitra atau pengemudinya untuk memberikan efisiensi yang maksimal dalam bekerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep kunci dalam perkembangan suatu organisasi bisnis dan telah menjadi salah satu isu utama yang biasa dibahas dan dipahami dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu tujuan dan prioritas utama perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Memang, penciptaan perusahaan menciptakan harmoni dan mendorong kemajuan dalam organisasi masyarakat. Bisnis yang berjalan dengan baik tidak lepas dari kinerja seluruh karyawannya. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi pada perusahaan ojek *online* yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengkoordinir setiap karyawan atau mitra kerja untuk mencapai efisiensi yang optimal. Dalam penelitian sumber daya manusia, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap bisnis (Dipang, 2013:81)

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan budaya organisasi yang ada sehingga menjadi motor penggerak perusahaan dan dapat diimplementasikan dengan baik. Setiap organisasi memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Karakteristik ini menjadi identitas organisasi. Fitur ini disebut budaya organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, diilhami, dan dipraktikkan oleh semua individu/kelompok yang terkait dengannya.

Menurut Noor (2015), budaya organisasi adalah hubungan nilai, kebiasaan, dan tradisi yang berlaku pada suatu gaya kerja dan yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya mendikte aturan main yang berlaku untuk sebuah organisasi atau kelompok. Adanya budaya organisasi yang memungkinkan terjadinya perubahan dengan menyesuaikan keadaan aturan main yang berlaku. Aturan permainan dibentuk dengan cara yang berbeda dan akan diteruskan ke generasi berikutnya jika dianggap sesuai. Organisasi diyakini diharuskan untuk mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan mematuhi batasan tertentu yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat dan berpengaruh dan anggota organisasi maka dapat dikerjakan dengan baik, sehingga dapat mempromosikan kegiatan organisasi.

Ketahanan suatu organisasi dapat tercapai jika komunikasi di dalam perusahaan dapat terjalin dengan baik antar rekan kerja di dalam perusahaan dan apabila komunikasi yang baik dapat dipertahankan maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Memang dalam menjalankan segala aktivitas organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya terutama didasarkan pada bagaimana para anggota organisasi saling berkomunikasi untuk mengelola organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola orang-orang ini sehingga tujuan organisasi dan efisiensi mereka dapat tercapai.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya komunikasi dalam sebuah perusahaan adalah ketika semua pekerjaan yang dilakukan membutuhkan komunikasi yang efektif untuk memahami dan menyampaikan pesan dengan benar. Jika kedua belah pihak memahami makna komunikasi, efektivitas komunikasi akan sepenuhnya ditunjukkan. Komunikasi antara atasan dan bawahan harus saling dipahami agar komunikasi organisasi menjadi harmonis. Kebalikannya juga benar. Komunikasi yang dilakukan oleh mitra perusahaan *driver* ojek *online* kepada pelanggan untuk menjadi pengguna setia. Apa yang terjadi dalam organisasi yang dikomunikasikan dengan baik juga mempengaruhi aktivitas organisasi seperti kinerja pekerjaan, karyawan, dan kinerja organisasi.

Berdasarkan data dan penjelasan diatas maka Go-jek menginginkan agar mitranya berkerja dengan serius dalam menjalankan pengorderan pesanan yang ada diaplikasi Go-jek, dan mengingat juga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pada mitra usaha di suatu perusahaan ialah budaya organisasi dan komunikasi maka Go-jek diharapkan untuk terus berusaha menjalankan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada di perusahaannya dan menjaga komunikasi antar sesama mitra Go-jek ataupun ke pelanggan agar berjalan dengan baik. Hal ini dilakukan supaya perusahaan Go-jek bisa bertahan untuk menjadi perusahaan transportasi *online* yang bisa bersaing dengan para kompetitornya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka hipotesis pada penelitian ini ialah :

H₀₁ : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja.

H_{a1} : Budaya Perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H₀₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

H_{a2} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H₀₃ : Budaya Perusahaan dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

H_{a3} : Budaya Perusahaan dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian Deskriptif. jenis penelitian deskriptif adalah menggambarkan pengaruh budaya perusahaan dan komunikasi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama. Data yang digunakan pada penelitian ini ialah data yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuisioner melalui *google form* yang disebarluaskan kepada para *Driver Go-jek* di kota Bandar Lampung. Penyebaran kuisioner dilakukan pada tanggal 02 Februari – 15 April 2022.

Populasi dan sampel Berdasarkan data yang diperoleh dari para *driver Go-jek* di kota Bandar Lampung berjumlah 100. Sample ini didapatkan menggunakan rumus *Proportionate random Sampling* maka didapatkan sample berjumlah 100 orang. Tahapan analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas pada instrument. Teknik analisis data lainnya yang digunakan adalah uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil analisis deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui hasil penelitian terhadap 100 responden *driver Go-jek* di kota Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 90 responden (90%) dan responden perempuan sebanyak 10 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan dikarenakan responden laki-laki adalah pencari nafkah untuk keluarga dan *driver Go-jek* di Kota Bandar Lampung adalah Laki-laki.

Berdasarkan usia responden Menunjukkan bahwa responden usia 17-23 Tahun berjumlah 6 orang (6%), responden yang berusia 24-30 tahun berjumlah 24 orang (24%), responden yang berusia 31-37 tahun berjumlah 34 orang (34%), dan responden yang berumur 38 tahun keatas berjumlah 36 orang (36%) responden yang berusia 38 tahun keatas adalah responden yang paling dominan karena saat responden di usia berikut responden punya kewajiban dan tanggung jawab untuk nafkah keluarga.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja yaitu responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 7%, 1-3 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 31%, 3-5 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 43% dan >5 tahun sebanyak 19 dengan persentase 19%. Yang paling dominan kerja menjadi mitra *Go-jek* di Kota Bandar Lampung yaitu 3-5 tahun dengan masa kerja sebesar 43%.

karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu responden SMP Sederajat sebanyak 26 orang dengan persentase (26%), responden SMA Sederajat 54 orang dengan persentase (54%), responden D3 sebanyak 8 orang dengan persentase (8%) dan responden lulusan S1 sebanyak 12 orang dengan persentase (12%). Dapat dilihat dari data berikut mayoritas *driver Go-jek* adalah lulusan SMA.

2. Distribusi Jawaban Responden

Tabel Distribusi jawaban responden Variable Budaya Perusahaan (X1)

3. Pertanyaan	STS		TS		NETRAL		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	7	7%	45	45%	48	48%	100	100%
X1.2	0	0	1	1%	5	5%	43	43%	51	51%	100	100%
X1.3	1	1%	0	0	10	10%	50	50%	39	39%	100	100%
X1.4	0	0	0	0	11	11%	44	44%	45	45%	100	100%
X1.5	0	0	0	0	5	5%	46	46%	49	49%	100	100%
X1.6	0	0	1	1%	13	13%	49	49%	37	37%	100	100%

X1.7	1	1%	0	0	9	9%	48	48%	42	42%	100	100%
X1.8	1	1%	1	1%	9	9%	46	46%	43	43%	100	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan berikut, diketahui pertanyaan yang paling dominan pada persentase Budaya Perusahaan adalah pertanyaan ke 2 (X1.2), dengan perentase sebagai berikut terdapat 1 (1%) responden menjawab TS. Responden menjawab netral sebanyak 5 (5%), responen menjawab S sebanyak 43 (43%), dan responden menjawab SS sebanyak 51 (51%).

Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang Variable Komunikasi (X2)

Pertanyaan	STS		TS		NETRAL		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	0	0	7	7%	51	51%	42	42%	100	100%
X2.2	0	0	0	0	11	11%	50	50%	39	39%	100	100%
X2.3	0	0	0	0	15	15%	48	48%	37	37%	100	100%
X2.4	0	0	0	0	9	9%	49	49%	42	42%	100	100%
X2.5	0	0	0	0	12	12%	47	47%	41	41%	100	100%
X2.6	0	0	0	0	8	8%	49	49%	43	43%	100	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 12 diketahui pertanyaan yang paling dominan pada persentas variable Komunikasi adalah pertanyaan ke 1 (X2.1), terdapat 7 (7%) responden menjawab Netral, responden menjawab S sebanyak 51 (51%), dan responden yang menjawab SS sebanyak 42 (42%).

Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang Variable Kinerja (Y)

Pertanyaan	STS		TS		NETRAL		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0	0	0	4	4%	52	52%	44	44%	100	100%
Y2	0	0	1	1%	5	5%	47	47%	47	47%	100	100%
Y3	0	0	1	1%	12	12%	46	46%	41	41%	100	100%
Y4	0	0	0	0	9	9%	46	46%	45	45%	100	100%
Y5	0	0	0	0	11	11%	53	53%	36	36%	100	100%
Y6	3	3%	10	10%	22	22%	31	31%	34	34%	100	100%
Y7	0	0	0	0	11	11%	50	50%	39	39%	100	100%
Y84	0	0	0	0	8	8%	52	52%	40	40%	100	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 13 diketahui pertanyaan yang paling dominan pada persentase kinerja adalah pertanyaan ke 1 (Y1) terdapat 4 orang (4%) responden menjawab Netral, responden menjawab S Sebanyak 52 (52%) dan responden yang menjawab SS sebanyak 44 (44%).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan pada penelitian ini sesuai hipotesis klasil yaitu data berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software* IBM SPSS 25.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berdistribusi normal atau tidaknya dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,4126055
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,094
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028 ^c

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,28 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki korelasi antar variabel independen lain dalam satu model. Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinearitas. Berikut adalah hasil output koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

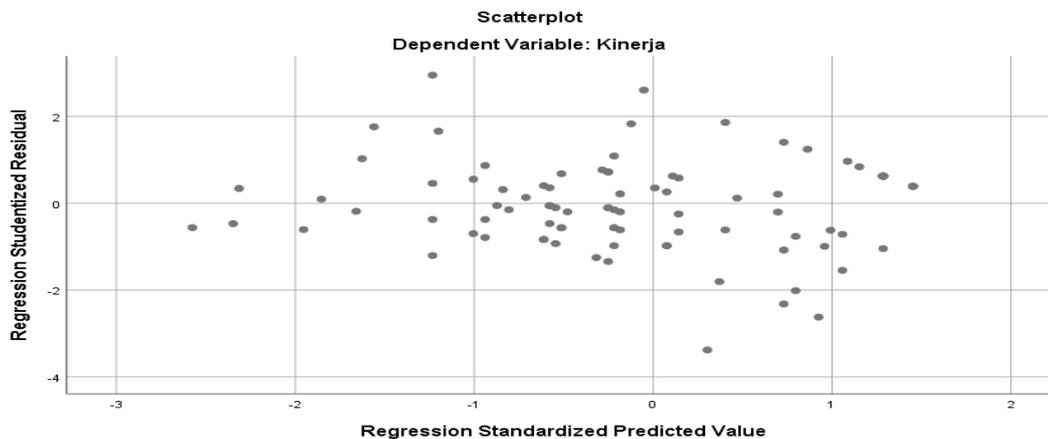
Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Perusahaan	.438	2.282
Komunikasi	.439	2.282

Sumber : Data Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel berikut hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Budaya perusahaan dan Komunikasi memiliki *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dari variabel Budaya Perusahaan adalah 2,282 dan nilai VIF dari Komunikasi adalah 2,282. Karena masing-masing VIF tidak lebih besar dari 10 dan memiliki nilai *tolerance*, di atas 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut ini :



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titiknya tidak berpola, titik-titik data nya menyebar di atas dan di bawah dan titik-titik datanya tidak mengumpul hanya di atas ataupun di bawah saja, oleh karena itu oleh karena itu data tersebut dapat dinyatakan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable budaya perusahaan dan komunikasi terhadap kinerja. Berikut ini merupakan hasil *output* regresi linear berganda menggunakan program IBM SPSS 25 :

Tabel 4.2 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,396	2,391
	Budaya Perusahaan	0,113	0,106
	Komunikasi	1,005	0,12

Sumber : SPSS (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai konstanta 3,684 dengan besar nilai standar *error* sebesar 1,629. Sedangkan nilai orientasi kewirausahaan (X1) sebesar 0,249 dan nilai koefisien daya saing sebesar 0,193. Berdasarkan nilai pada masing-masing variabel, maka untuk mengetahui pengaruh orientasi kewirausahaan dan daya saing terhadap kinerja bisnis dapat dilihat pada persamaan regresi berikut :

$$Y = a + Q_1X_1 + Q_2X_2 + e$$

$$Y = 4,396 + 0,113 (X_1) + 1,005 (X_2) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Persamaan regresi pada penelitian ini memiliki konstanta sebesar 4,396 yang berarti bahwa jika variabel independen Budaya Perusahaan (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja bisnis (Y) adalah sebesar 4,396.
2. Koefisien regresi linear berganda Budaya Perusahaan (X1) bernilai positif sebesar 0,113. Hal tersebut artinya bahwa setiap terjadi kenaikan 1 dari variabel Budaya Perusahaan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,113. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya perusahaan dengan kinerja, semakin meningkat nilai variabel budaya perusahaan maka semakin meningkat kinerja.
3. Koefisien regresi linear berganda variabel Komunikasi (X2) bernilai positif sebesar 1,005. Hal tersebut artinya bahwa setiap terjadi kenaikan 1 dari variabel Komunikasi, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,005. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Komunikasi dengan kinerja, semakin meningkat nilai variabel Komunikasi maka semakin meningkat kinerja.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

ini uji parsial digunakan untuk menguji antara variabel independen yaitu budaya perusahaan dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstanta. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} pada penelitian ini dengan t_{tabel} ($df = n - k - 1$ ($100 - 2 - 1 = 97$)) dengan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 0,195$. Berikut hasil *output* uji parsial :

Tabel 5.1 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,838	.069
	Budaya Perusahaan	.095	1.069	.028
	Komunikasi	.744	8.404	.000

Sumber : SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel budaya perusahaan sebesar 1,069 sedangkan signifikansi probabilitas sebesar 0,028 dan komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 8,404 sedangkan signifikansi probabilitas sebesar 0,000.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian variabel budaya perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya perusahaan (X1) dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,069 > 0,195$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ artinya secara parsial

budaya perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil pengujian komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi (X2) dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,404 > 0,195$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji Statistik f)

Uji simultan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan atau uji f dilakukan dengan melihat nilai signifikansi f pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil uji signifikan parameter individual ditunjukkan pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Hasil uji simultan

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	97,257	.000 ^b
	Residual	97		
	Total	99		

Sumber : : *Eviews 11*, (2022)

Berdasarkan tabel 5.2 maka hasil uji f pada penelitian ini dapat dijelaskan hasil uji simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 97,257 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menghitung F_{tabel} yaitu dengan menentukan besar df numerator dan df denominator. Numerator – banyaknya variabel bebas (X dan Z) serta denominator = $n-m-1$, maka $F_{tabel} = f_{\alpha};(df;df 2) = f_{5\%};(2;97) = 3,09$. Maka hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,257 > 3,09$). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_{a3} diterima, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel budaya perusahaan dan komunikasi terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya perusahaan (X1) dan komunikasi (X2) yang besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Nilai *Adjusted R²* dapat dilihat pada tabel 6.1 berikut ini:

Tabel 6.1 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.817 ^a	0,667	0,66	2,437

Sumber : : *SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel 6.1 dapat dilihat bahwa korelasi orientasi kewirausahaan dan daya saing pada penelitian ini secara simultan sebesar 0,817 pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara budaya perusahaan dan komunikasi dengan kinerja adalah kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,667. Nilai tersebut menunjukkan besar kontribusi variabel independen sebesar 0,667 atau 66,7%. dapat disimpulkan bahwa kinerja bisnis dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya perusahaan dan komunikasi sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien 0,113 yakni bernilai positif. Hal ini berarti budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung $1,069 > t$ tabel 0,195 (t tabel tersaji di lampiran) dan *Sig* $0,028 < 0,05$, maka budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara umum responden memberi penilaian yang positif tentang budaya Perusahaan. Terlihat dari distribusi jawaban responden yang menilai setuju Selalu menjaga dan memberikan pelayanan terbaik agar mereka terus menggunakan layanan Go-jek. Memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen adalah hal yang utama yang

harus diberikan *driver* Go-jek kepada konsumen demi mempertahankan konsumen agar tidak memilih layanan lainya. .

Hasil pengujian ini menunjukkan hasil penelitian positif dan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Rahman Kencono (2019) yang menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra Go-jek di kota Medan dengan nilai t hitung 6,995 dan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien determinasi yang didapat sebesar 0,534 yang artinya 53,4% variable kinerja dapat dijelaskan oleh variable Budaya Perusahaan sisanya dijelaskan dengan variable lain.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien 1,005 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Diketahui nilai t hitung 8,404 > t tabel 0,195 (t tabel tersaji di lampiran) dan $Sig\ 0,000 < 0,05$, maka Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara umum responden memberi penilaian yang positif tentang Komunikasi. Terlihat dari distribusi jawaban responden yang menilai setuju Selalu menjaga dan memberikan pelayanan terbaik agar mereka terus menggunakan layanan Gojek. Memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen adalah hal yang utama yang harus diberikan *driver* go-jek kepada konsumen demi mempertahankan konsumen agar tidak memilih layanan lainya.

Hasil pengujian ini menunjukkan hasil penelitian positif dan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandu (2019) yang menunjukkan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan Koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 48,1% variable Kinerja dapat dijelaskan oleh variable Komunikasi sisanya dijelaskan oleh variable lain.

3. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Daya Saing Terhadap Kinerja Bisnis

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa Budaya Perusahaan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja *driver* Go-jek di kota Bandar Lampung Hasil ini ditunjukkan pada nilai hasil F yaitu $F\ hitung > F\ tabel\ (97,257 > 3,09)$ dengan signifikansi yaitu sebesar 0,000 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi dan Komunikasi Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Go-jek di kota Bandar Lampung.

Pada uji R^2 menunjukkan bahwa nilai pada R sebesar 0,817 yang pada pedoman interpretasi nilai inimenunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komunikasi terhadap Kinerja adalah kuat. Kemudian Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,667. Nilai tersebut menunjukkan besar kontribusi variable independen sebesar 0,667 atau 66,7%. Dapat disimpulkan bahwa intensi Kinerja dipengaruhi oleh variable independen yaitu Budaya Perusahaan dan Komunikasi sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable dependen dan kedua variable independen sangat kuat. Sehingga disimpulkan bahwa semakin dijaganya Budaya Perusahaan dan Komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik oleh perusahaan dalam hal ini perusahaan Go-jek, maka semakin tinggi pula kinerja para mitra atau *driver* Go-jek yang ada di kota Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Perusahaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Go-jek, artinya semakin dijaganya Budaya Perusahaan di dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi juga kinerja para mitra atau *driver* itu sendiri. Respon tertinggi terletak pada indikator Ketanggapan, hal ini menunjukkan bahwa *driver* Go-jek sudah tanggap dalam menghadapi pelanggannya.
2. Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver* Go-jek. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai peran penting dalam menjaga kinerja baik bagi para *driver* Go-jek di Kota Bandar Lampung. Jika Komunikasi bisa berjalan dengan baik maka kinerja dari mitra ataupun *driver* Go-jek itu pun akan berjalan dengan baik. Respon tertinggi terletak pada indikator Pemahaman, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan driver dalam memberikan pemahaman kepada para pelanggan sudah terbilang baik.
3. Secara simultan variabel Budaya Perusahaan (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada mitra Go-jek di Kota Bandar Lampung

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penelitimempunyai beberapa saran yaitu, Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada mitra *driver* di Kota Bandar Lampung. Hendaknya pihak perusahaan sebelum mempekerjakan para mitra harus meningkatkan lagi *training-training* kepada para *driver* yang baru mendaftarkan dirinya sehingga akan menambah peningkatan kinerja yang baik. Sebaiknya *driver* bersikap sopan dan tidak ugal-ugalan dalam mengantarkan konsumen ketempat tujuan agar konsumen selamat sampai tujuan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada mitra *driver* di Kota Bandar Lampung. Hendaknya agar para driver dapat menjaga Komunikasi dengan baik kepada para pelanggan sehingga membuat pelanggan menjadi lebih nyaman menggunakan aplikasi go-jek sebagai sarana transportasi.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah wawasan agar penelitian ini mampu menjadi salah satu referensi dalam memecahkan masalah khususnya dalam hal yang berhubungan dengan Budaya Perusahaan, Komunikasi dan Kinerja. Dikarenakan di penelitian ini masih banyak keterbatasan diharapkan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi maupun prestasi kerja yang tidak di ikut sertakan pada penelitian ini atau peneliti selanjutnya bisa menggunakan uji statistik lain dan juga dapat mengganti jenis pendekatan dalam penelitian ini menjadi kualitatif. sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih menyeluruh dan lebih akurat terkait dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dipang, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*, Vol.1, September.
- Mulyana Deddy. 2012. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, H. M. T. 2015. *Analisis pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, S. 2017. *Orientasi Kewirausahaan, Kinerja Inovasi Dan Kinerja Pemasaran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Pada Sentra Industri Tas Desa Kadugenep*. JBRM Tirtayasa, 1(1), 65–80.