



## Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Go Food Menurut Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Go Food di Bandar Lampung)

Fatih Fuadi<sup>1</sup>, Adib Fachri<sup>2</sup>, Niken Handayani<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: [fatihfuadi@radenintan.ac.id](mailto:fatihfuadi@radenintan.ac.id), [adibfachri@radenintan.ac.id](mailto:adibfachri@radenintan.ac.id),  
[nikenhdy27@gmail.com](mailto:nikenhdy27@gmail.com)

**Abstract.** *Transportation makes it easier for people to carry out their daily activities. Transportation is really needed by the community, considering the density of people's activities which require moving from one place to another and also makes it easier for people to order the goods or food they want from a place that consumers want. Therefore, drivers with personality, emotional intelligence and good motivation are needed, where there is a decline in the performance of gofood drivers, one of which is the gofood driver in Bandar Lampung. This research aims to examine the influence of Personality, Emotional Intelligence, and Motivation on the Performance of Gofood Drivers in Bandar Lampung City from an Islamic Business Perspective. This research used a quantitative approach with a sample of 98 gofood drivers in Bandar Lampung. Sampling was carried out using an associative approach which connects one variable to another variable. The data analysis method uses SPSS (Statistical Program for Social Science) version 20 and then the data obtained is processed using SPSS 20 software. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis with Personality, Emotional Intelligence and Motivation as independent variables and performance as the dependent variable. Based on the research results, it shows that personality does not have a significant effect on the performance of Gofood drivers. Emotional Intelligence also has no significant effect on Gofood driver performance. Motivation has a positive and significant influence on Gofood driver performance. However, personality, emotional intelligence and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of gofood drivers in Bandar Lampung City.*

**Keywords:** *Personality, Emotional Intelligence, Motivation, and Performance*

**Abstrak.** Transportasi memudahkan masyarakat dalam melakukan suatu aktifitas kesehariannya. Transportasi sangat di butuhkan oleh masyarakat, mengingat padatannya aktivitas masyarakat yang mengharuskan berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain dan juga memudahkan masyarakat untuk memesan barang ataupun makanan yang di inginkan dari suatu tempat yang di inginkan kosnumen. oleh karna itu diperlukannya *driver* dengan kepribadian, kecerdasan eosioanl dan motivasi yang baik, dimana adanya penurunan kinerja *driver gofood* salah satunya *driver gofood* di Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepribadian, Kecerdasan emosional, dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver Gofood* di Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Bisnis Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 98 orang *driver gofood* di Bandar Lampung. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara pendekatan asosiatif yang bersifat menghubungkan satu variabel ke variabel yang lain. Metode analisis data menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 26 dan kemudian data yang didapatkan diolah menggunakan software SPSS 26. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver gofood*. Kecerdasan Emosional juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver gofood*. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver gofood*. akan tetapi Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver gofood* di Kota Bandar Lampung.

**Kata Kunci :** Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Kinerja

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah salah satu modal yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan. Diantara aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah keterampilan dan kemampuan karyawan, kapabilitas manajemen

serta keterkaitannya dengan strategi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada salah satu diantaranya yaitu pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan ini adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan dari aspek manusia di dalam perusahaan.

Kepribadian karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan. Hal ini penting bagi sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan cara seorang individu untuk mengontrol emosinya, dimana hal tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan kontrol emosi yang baik maka pekerjaan yang dilakukan pun menjadi lancar tanpa adanya masalah psikologi karyawan.

Transportasi secara efektif adalah upaya untuk menggerakkan orang dan barang dari satu tempat ke tempat lain dengan cara yang paling efisien dan optimal. transportasi dapat memudahkan masyarakat dalam melakukan aktivitas kesehariannya. Transportasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat, mengingat padatnya aktivitas masyarakat yang mengharuskan berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain dan juga memudahkan masyarakat untuk memesan barang ataupun makanan yang diinginkan dari suatu tempat yang diinginkan masyarakat. di dalam dunia bisnis teknologi sangat berpengaruh tren di kalangan pengusaha besar maupun kecil ini dikarenakan sebuah tuntutan pasar saat ini yang selalu berubah mengikuti zamannya. Seseorang harus bisa dan mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi menjadi salah satu aspek yang penting karena mempunyai pengaruh dan pentingnya dalam bisnis seorang pengusaha besar maupun kecil untuk mengembangkan dan mempertahankan bisnisnya. Kemajuan teknologi informasi menjadi salah satu pertimbangan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Kemudahan serta kualitas yang ditawarkan oleh kemajuan teknologi informasi menjadi nilai plus dan baik di mata masyarakat. Salah satu contoh mudah adalah perusahaan transportasi yang berbasis online seperti *GOJEK*, *GRAB*, maupun *SHOPEE FOOD* yang kini beramai-ramai memberlakukan pemesanan antar jemput ojek/taksi online, pemesanan makanan secara online, pembelian pulsa secara online, pembelian tiket online dan lain-lain. Pelayanan-pelayanan semacam ini sangat mempengaruhi minat pasar yang pada akhirnya mempengaruhi bisnis seorang pengusaha untuk bisa mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya dalam era globalisasi saat ini.

Gojek resmi didirikan pada 13 Oktober 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim, Kevin Aluwi, dan Michaelangelo Moran. Nama lain dari Gojek adalah Aplikasi Karya Anak Bangsa.

Pertama sekali Gojek resmi berdiri hanya memiliki 20 pengemudi. Pada saat itu Gojek masih menggunakan call center untuk menghubungkan pengguna dengan pengemudi ojek. Lalu tanggal 7 Januari 2015, Gojek akhirnya resmi meluncurkan aplikasi berbasis Android dan iOS untuk menggantikan sistem pemesanan melalui call center. Tak hanya jasa transportasi, Gojek juga mulai merambah bisnis pengantaran makanan, pemesanan tiket, dan sebagainya. Banyak aplikasi untuk memesan makanan online yang telah bermunculan seperti *GoFood*, *GrabFood*, *Shopee Food*, *Traveloka Eats*, serta aplikasi restoran cepat saji lainnya seperti *McDonald's*, *KFC*, *PizzaHut Delivery*, *Burger King*, dan lainnya. Diantara banyaknya aplikasi tersebut yang paling populer yaitu *GoFood*.

## **LANDASAN TEORI**

### **Teori Kinerja Gibson**

Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1987) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat 3 variabel yang dikandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi.

### **Teori Harapan ( *Expectancy Theory* )**

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi seseorang menunjuk dalam suatu keputusan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Keputusan tersebut akan diiringi oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori ini berkata bahwa seseorang akan menerima motivasi untuk melangsungkan sesuatu apa yang mereka kerjakan untuk mencapai apa yang mereka inginkan apabila mereka yakin bahwa perilaku mereka mengacu pada apa yang akan mereka capai pada tujuan tersebut.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men*, *money*, *method*, *materials machines* dan *market*. Manajemen Sumber Daya Manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Selain manajemen sumberdaya manusia unsur manusia ini sering juga disebut manajemen personalia. Persamaan dari manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia tidak banyak,

yaitu kedua ilmu tersebut sama – sama mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui ilmu yang mengatur sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut.

### **Kepribadian**

Menurut Gibson, kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Sedangkan menurut Pratama at el, Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi dalam perasaan, pikiran dan perilaku. Perilaku Kepribadian adalah pola sifat yang relatif stabil dan memiliki karakteristik unik yang terus mempengaruhi perilaku. Trait merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan perilaku individu, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu, dan kestabilan perilaku dalam situasi yang berbeda. Perilaku itu sendiri merupakan respon, reaksi, yaitu respon individu berupa tindakan atau aktivitas yang terlihat atau tidak terlihat. Pada dasarnya setiap orang memiliki kepribadian yang tidak sama dengan orang lain.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Robbin Kecerdasan emosional dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi mereka sendiri dan emosi orang lain secara efektif dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kesadaran diri terhadap emosi, kemampuan mengelola stres, berkomunikasi dengan empati, serta membangun hubungan yang sehat dan produktif. Kecerdasan emosional sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena hubungannya dengan kinerja individu, efektivitas kepemimpinan, dan dinamika tim di tempat kerja. Sedangkan menurut Hasbuan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dalam manajemen sumber daya manusia mencakup faktor personal dan lingkungan. Faktor personal mencakup tingkat kesadaran diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memahami emosi orang lain (empati), dan keterampilan dalam memecahkan masalah yang melibatkan aspek emosional. Faktor lingkungan termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan rekan kerja, dan peluang untuk pengembangan pribadi.

### **Kecerdasan Emosional Menurut Islam**

Di dalam Al-Qur'an kecerdasan emosional dipresentasikan melalui keterkaitan antara *nafs* dan *qalbu*. *Nafs* bermakna keseluruhan potensi pada diri manusia yang mendorong terbentuknya perilaku. Sedangkan *qalbu* diartikan sebagai media untuk menampung hasil pembelajaran berupa rasa kasih sayang, keimanan, dan ketaqwaan. Hati (*qalbu*) merupakan pusat pendidikan akhlak. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dalam Islam erat kaitannya dengan pendidikan akhlak sehingga juga disebut dengan istilah kognitif *qalbiyah*, yaitu kemampuan hati (*qalbu*) dalam mengendalikan segala perilaku (*nafs*). Untuk membentuk

kognitif qalbiyah yang baik maka harus dilatih dengan dididik, diperbaiki, diluruskan, dan diberi perhitungan serta teguran.

### **Motivasi kerja**

Teori imotivasi Maslow, Teori motivasi yang dikembangkan pada dasarnya berkisar pada gagasan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hirarki kebutuhan. Kebutuhan fisiologis misal sperusahaannng, pangan, serta papan. Tidak hanya secara fisik, tapi juga kebutuhan emosional, psikologis, intelektual dan sosial seperti status sosial, hubungan dan persetujuan dari keluarga. Kebutuhan akan rasa terima kasih umumnya mencerminkan status sosial. Aktualisasi diri artinya kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi pegawai sehingga menjadi kompetensi yang sesungguhnya, sedangkan menurut Mc. Clelland teori motivasi merupakan Konsep penting lainnya dalam teori imotivasi yang didasarkan pada kekuatan manusia adalah imotivasi berprestasi. McClelland mengacu pada seseorang yang merasakan keinginan untuk tampil lebih baik daripada orang lain dalam banyak situas. dan menurut Mc. Gregor yaaitu teori X dan Y yang menyatakan Sebuah teori imotivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Grogar yang mengidentifikasi dua perbedaan mendasar dalam perilaku manusia. Kedua teori ini akan kita sebut sebagai Teori X dan Teori Y. Teori tradisional tentang kehidupan organisasi sebagian besar diarahkan dan dikendalikan oleh teori.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantita s yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain yang dijelaskan oleh Irham, menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi (*profit oriented dan non-profit oriented*) yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan maret 2024 yang bertempat di Bandar Lampung dengan objek penelitiannya yaitu *driver Gofood* pada aplikasi Gojek di Bandar Lampung.

## **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

### **Pendekatan Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. digunakan untuk menganalisis permasalahan yang bersifat menghubungkan satu variabel ke variabel yang lain. Dalam hal ini penulis ingin menganalisis **“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver Gofood* Menurut Pespektif Islam ( Studi Pada *Driver Gofood* Di Bandar Lampung)”**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif berdasarkan pada filsafat positivism yang diterapkan dalam menelaah populasi ataupun sampel dimanam Teknik pengambilan sampel secara umum dilaksanakan dengan acak, pengumpulan data memanfaatkan instrumen penelitian

Penelitian kuantitatif adalah analisis dimana kedudukannya merupakan bebas nilai. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif amat cermat mengaplikasikan berbagai prosedur rasionalitas yang didapat melalui pemanfaatan instrumen yang sudah di analisis validitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. uji validitas digunakan untuk menunjukkan apakah pertanyaan dalam koesioner tersebut sah atau tidak. Adapun kriteria penilaian dalam uji validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi) = 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut valid. Apa bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi) = 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut tidak valid. Pada tingkat kepercayaan (significance level) sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 98 atau  $df = 96$ , maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,1975, maka instrument yang diujicobakan dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas instrument sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validasi**

Variabel Penelitian		Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	KP1.1	0.760	0.000	Valid
	KP1.2	0.614	0.000	Valid
	KP1.3	0.614	0.000	Valid
	KP1.4	0.662	0.000	Valid
	KP1.5	0.636	0.000	Valid
	KP1.6	0.660	0.000	Valid
	KP1.7	0.695	0.000	Valid
	KP1.8	0.658	0.000	Valid
	KP1.9	0.681	0.000	Valid
	KP1.10	0.653	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	KE2.1	0.618	0.000	Valid
	KE2.2	0.712	0.000	Valid
	KE2.3	0.741	0.000	Valid
	KE2.4	0.707	0.000	Valid
	KE2.5	0.673	0.000	Valid
	KE2.6	0.663	0.000	Valid
	KE2.7	0.638	0.000	Valid
	KE2.8	0.719	0.000	Valid
	KE2.9	0.736	0.000	Valid
	KE2.10	0.787	0.000	Valid
Motivasi (X3)	MT3.1	0,652	0.000	Valid
	MT3.2	0.719	0.000	Valid
	MT3.3	0.696	0.000	Valid
	MT3.4	0.732	0.000	Valid
	MT3.5	0,693	0.000	Valid
	MT3.6	0.566	0.000	Valid
	MT3.7	0.800	0.000	Valid
	MT3.8	0.730	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.642	0.000	Valid
	KK2	0.794	0.000	Valid
	KK3	0.782	0.000	Valid
	KK4	0.812	0.000	Valid
	KK5	0.757	0.000	Valid
	KK6	0.731	0.000	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur masing-masing indikator dalam variabel penelitian menghasilkan koefisien validitas lebih dari ( $r > 0,1975$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrument pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bermaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini yang digunakan teknik Cronbach Alpha, dimana suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0,6

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach' Alpha	Keterangan
Keribadian ( X1 )	0.859	Reliabel
Kecerdasan Emosional ( X2 )	0.883	Reliabel
Motivasi ( X 3 )	0.850	Reliabel
Kineja Karyawan ( Y )	0.848	Reliabel

Sumber : DatSumber Data : diolah menggunakan SPSS 26, (2024).

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable dengan nilai cronbach alpha> 0,6 sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak dan dipercaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel dan analisis data selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal PP Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya [15]. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: - Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal. - Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed < 0,05maka data tidak berdistribusi normal.



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

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00660800
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.041
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

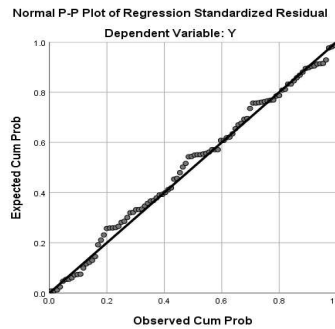
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20, (2024)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 karena signifikansi lebih dari 0,05 maka data yang diuji berdistribusi normal.

Selain itu, deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan
2. jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawa ini :

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Dari grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal. Serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.631	2.593		2.943	.004		
	X1	.025	.074	.039	.342	.733	.558	1.791
	X2	.080	.078	.123	1.020	.311	.485	2.064
	X3	.376	.089	.469	4.238	.000	.578	1.729

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Ketentuan dalam uji multikolinieritas adalah Vif <10 dan Tolerance >0,1. Apabila perhitungan memenuhi ketentuan, maka model regresi terbebas dari multikolinieritas. Berdasarkan pada tabel 4 nilai Tolerance dari setiap variabel adalah >0,1 dan nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas antara varaiabel Kepribadian,

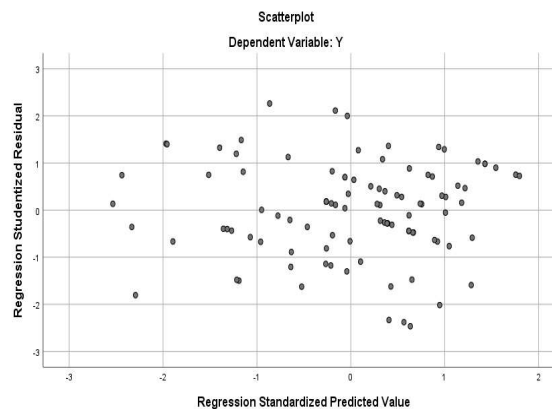
Kecredasan Emosional dan Motivasi sehingga variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

### Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ketentuannya adalah apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. jika nilai signifikan  $<0,05$  maka telah terjadi heteroskedastisitas. jika titik - titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Gambar 2**

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20, (2024)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini karena titik – titik dalam grafik scatterplot menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel kepribadian (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2), dan Motivasi (X3).

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa Inggris disebut dengan multiple regression. Menurut Sugiono analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen

sebagai faktor prediktor dimanipulasi, Dalam hal ini ada tiga variable bebas dan satu variable terikat.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.631	2.593		2.943	.004		
	X1	.025	.074	.039	.342	.733	.558	1.791
	X2	.080	.078	.123	1.020	.311	.485	2.064
	X3	.376	.089	.469	4.238	.000	.578	1.729

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Persamaan regresi yang dapat disusun yaitu  $Y = 7,631 - 0,25X_1 + 0,80X_2 + 0,3767X_3$

persamaan tersebut mempunyai arti:

- a) Nilai konstanta sebesar 7,631 ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi dianggap konstan maka variabel Kinerja akan bernilai 7,631
- b) Koefisien Kepribadian bernilai 0.25 menunjukkan bahwa jika Kepribadian menurun satu satuannya maka kinerja akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.
- c) Koefisien Kecerdasan Emosional kerja bernilai 0,80, menunjukkan bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.
- d) Koefisien Motivasi kerja bernilai positif 0,376, menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

## 2. Uji Signifikan T

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai t tabel dapat dicari pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Signifikan T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.631	2.593		2.943	.004	
	X1	.025	.074	.039	.342	.733	1.791
	X2	.080	.078	.123	1.020	.311	2.064
	X3	.376	.089	.469	4.238	.000	1.729

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui nilai signifikansi untuk variabel Kepribadian sebesar 0,733 sedangkan di dapat nilai t hitung sebesar 0,342. Pada tingkat kepercayaan (*significane level*) sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 98 atau  $df = 96$ , maka didapatkan t tabel sebesar 1,984. Dengan kriteria jika nilai Sig.  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $>$  tabel. Dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. sebesar  $0,733 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $0,363 < 1,984$  maka  $H_1$  di tolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada *Driver gofood* di Bandar Lampung dinyatakan tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak adanya pengaruh dari Kepribadian seseorang driver dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk Variabel Kecerdasan Emosional diketahui nilai signifikansi sebesar 0,311 sedangkan didapat nilai t hitung sebesar 1,020. Dapat disimpulkan bahwa jika nilai Sig. sebesar  $0,311 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $1,020 < 1,984$  maka  $H_2$  ditolak. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver gofood* di Bandar Lampung dinyatakan tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwasannya tidak adanya pengaruh Kecerdasan Emosioan bagi kinerja *driver*.

### 3. Uji Signifikan F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikan F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.140	3	146.713	15.728	.000 <sup>b</sup>
	Residual	876.850	94	9.328		
	Total	1316.990	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil tabel 7 di atas didapat bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu di dapat bahwa  $15,728 > 2,701$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga didapat kesimpulan untuk H4 atau hipotesis empat diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepribadian (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja *Driver* (Y) pada Kota Bandar Lampung.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefesien determinasi atau R-square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.

**Tabel 8**  
**Hasik Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.313	3.05421

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20, (2024)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Determinasi yang dilihat pada R Square sebesar 0.334 atau 33,4% hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel bebas yaitu Kepribadian (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Motivasi terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja *Driver* (Y), maka kinerja adalah 33,4% dan sisanya 66,6% merupakan sumbangan dari luar variabel penelitian ini.

#### 5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan

sebelumnya maka dilakukan rekapitulasi hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh dari Kepribadian terhadap Kinerja <i>Drive</i>	Tidak Didukung
H2	Terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja <i>Driver</i>	Tidak Didukung
H3	Terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja <i>Driver</i>	Didukung
H4	Terdapat pengaruh dari Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja <i>Driver</i>	Didukung

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja *Driver Gofood*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian tidak berpengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver*. Berdasarkan hasil uji analisis diketahui nilai signifikansi untuk variabel Kepribadian sebesar  $0,733 > 0,05$  yang artinya Kepribadian tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap Kinerja *Driver* dan nilai t hitung sebesar  $0,342 < 1,984$  maka H1 1 di tolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada *Driver gofood* di Bandar Lampung tidak didukung.

Jika dianalisis jawaban responden tentang kepribadian dapat dikategorikan baik namun ada beberapa jawaban *driver* yang menyatakan cukup dan kurang baik salah satunya yaitu tentang memiliki rasa untuk mencoba tantangan baru, hal ini menyatakan bahwa beberapa *driver* merasa meskipun ada tantangan baru tidak dapat meningkatkan kinerjanya. dalam melaksanakan tugasnya masih banyak *driver* yang kurang berhati-hati ketika menerima orderan.

Sedikit wawancara dengan salah satu *driver* yaitu bapak Andi menyatakan bagi para *driver* menerima orderan yang banyak jauh lebih penting dari pada harus menerima tantangan baru karna bagi bapak Andi kepribadian seseorang itu berbeda beda, ada kepribadian *driver* yang cenderung lebih memikirkan cara meningkatkan kinerjanya ada juga *driver* yang hanya mementingkan hasil pendapatannya untuk memenuhi kelangsungan hidupnya. hal ini dapat didukung oleh faktor umur banyak nya *driver gofood* yang sudah berusia 40 -55 tahun.

Sehingga dengan Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya tidak adanya pengaruh dari Kepribadian seseorang driver dalam meningkatkan kinerjanya. sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja *Driver* tidak di dukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indrastuti dengan judul penelitian Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru”. dengan hasil penelitian menunjukan bahwa Kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja *Driver Gofood***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja *Driver* dengan nilai Signifikansi sebesar 0,311 sedangkan didapat nilai t hitung sebesar 1,020. Dapat disimpulkan bahwa jika nilai Sig. sebesar  $0,311 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $1,02 < 1,984$  maka  $H_2$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver gofood* di Bandar Lampung tidak didukung.

Jika dianalisis jawaban responden tentang kepribadian dapat dikategorikan baik namun ada beberapa jawaban *driver* yang menyatakan tidak dapat merasakan perubahan pada tidaknya ketika menerima orderan dan ada beberapa *driver* merasa tidak dapat menerima kritikan yang mereka dapatkan, ada juga *driver* yang tidak dapat mengendalikan emosinya ketika menerima orderan baik itu terhadap konsumen maupun mitra *gofood* contohnya seperti pelayanan yang cukup lama ataupun pesanan yang salah, Bapak Andi juga mengatakan bahwasanya ia pernah merasakan hal itu seperti mitra *gofood* yang banyak peminatnya seperti Mie Gacoan sehingga antrian bisa mencapai 1 jam sendiri untuk mengatri pesanan Mie gacoan ordeeranpun semakin lama hal itu bagi bapak andi mempenagruhi waktu untuk menerima orderan baru atau lainnya.

Sehingga dengan Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya tidak adanya pengaruh Kecerdasan Emosional bagi kinerja *driver*. sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke dua yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja *Driver* tidak di dukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restutanti Borman, Westi, Stie Phanca Bakti dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)”



dengan hasil penelitian yang menyatakan Kecerdasan Emosional dan Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Drive Gofood***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja *Driver* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan didapat nilai t hitung sebesar 4.238 Dapat disimpulkan bahwa jika nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4.238 > 1,984$  maka H3 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver gofood* di Bandar Lampung didukung.

Dapat diasumsikan dalam hipotesis ketiga menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki *Driver* maka akan semakin tinggi pula Kinerjanya. hal ini didukung oleh pernyataan dari bapak Andi yang menyatakan bagi Bapak Andi sendiri motivasi sangatlah penting apa lagi bagi seorang *driver* seperti saya yang hanya mengadakan orderan dari konsumen, apalagi jaman sekarang mencari pekerjaan sangat sulit, motivasi yang sangat mempengaruhi saya adalah keluarga salah satunya yaitu biaya pendidikan anaknya, biaya kebutuhan keluarganya dll. sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Driver* di dukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christ Doohan Ananda Mayki, Jendro Dju, Muhammad Lutfi Maulana, dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwasanya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver Gofood*.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja *Driver* dengan nilai signifikan 0,000 dan f hitung sebesar 15,728 sehingga yaitu di dapat bahwa f hitung  $> f$  tabel  $15,728 > 2,701$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga didapat kesimpulan untuk H4 atau hipotesis empat bahwa H4 diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepribadian (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja *Driver* (Y) pada Kota Bandar Lampung. sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama – sama didukung.

Dapat diasumsikan dalam hipotesis keempat menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepribadian pada *driver* maka akan semakin tinggi pula Kinerja *drive*, namun hal ini juga di pengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Motivasi pada *driver* dimana adanya Kepribadian, Kecerdasan Emosional maupun Motivasi pada Kinerja *driver* di Bandar Lampung secara bersamaan dapat menekan dan mempengaruhi Kinerja *driver* pada *driver gofood* di Kota Bandar Lampung.

### **Kepribadian, kecerdasan emosional, Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Persepektif Bisnis Islam.**

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa setiap *driver gofood* memiliki Kepribadian, kecerdasan Emosional dan Motivasi Islam, yaitu, '*Al-Rushd*, kepribadian yang dimiliki seseorang harus melakukan suatu hal baik, baik dam kehidupan pribadi mauapun kehidupan bisnis karna Allah telah memberikan kemuliaan baginya sebagian rezeki untuk mu. hal ini dapat dilihat dari cara *driver Gofood* menjalankan orderannya seperti amanah dalam menjalankan orderannya, jujur, berkerja sepenuh hati, yang kemudian akan mempengaruhi penilaian dan kinerja *driver* itu sendiri. Kepribadian yang baik akan menghasilkan suatu hal yang baik, hal ini juga di sampaikan pada Qs. Al Baqarah yang berbunyi :

#### **Al – Qur'an SurahAl Baqarah Ayat 22**

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ ۗ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أَنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“(Dialah) yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu dan langit sebagai atap, dan Dialah yang menurunkan air (hujan) dari langit, lalu Dia hasilkan dengan (hujan) itu buah-buahan sebagai rezeki untukmu. Karena itu janganlah kamu mengadakan tandingan-tandingan bagi Allah, padahal kamu mengetahui” (Q.S. Al Baqarah : 22 ).

Kecerdasan Emosional yang dimiliki para *driver gofood* masih terbilang banyaknya *driver* yang belum dapat mengendalikan emosi pada dirinya ketika menerima orderan maupun kritik dari orang lain tetapi masih banyak *driver* yang dapat mengelola emosinya sendiri hal ini baik jika para *driver* memahami kondisi emosi dalam diri dan menguasainya, semakin baik kondisi kecerdasan emosional mereka dan berpengaruh baik pada kinerja *driver*. hal ini juga disampaikan pada Qs. Asy-Sya

#### **Al-Qur'an Surah Asy-Syams Ayat 7-10**

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا (7) فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8) قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (9) وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (10)  
 “Demi jiwa dan penyempurnaan (ciptaannya), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya, sesungguhnya beruntunglah orang yang menyucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.” (Q. S. al-Syams [91]: 7-10)..

motivasi kerja yang dimiliki *driver gofood* di Bandar Lampung cukup besar berpengaruh bagi para *driver*. dalam Alqur’an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadirkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja, seperti keluarga dan orang –orang terdekat bagi *driver* yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja *driver*. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah yang berbunyi:

#### **Al-Qur’an Surah At-taubah Ayat 111**

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِنجِيلِ وَالْفُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, baik diri mau-pun harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah; sehingga mereka membunuh atau terbunuh, (sebagai) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan demikian itulah kemenangan yang agung.” (Al-Qur’an Surah At-taubah Ayat 11).

Seorang *driver* profesional haruslah memiliki sifat amanah, dalam hal ini *driver gofood* di Bandar Lampung Amanah dalam menjalankan tugasnya dalam menerima orderan ataupun mengantarkan orderan yang diterima, berangung jawab dengan apa yang telah di terimannya sehingga dapat menghasilakn Kinerja yang baik. Dalam hal ini islam selalu menganjurkan manusia untuk dapat melakukan pekerjaan yang didasari oleh amanah, yaitu adanya keterbukaan, kepercayaan, pelayanan yang optimal, bertanggung jawab, transparan dan tepat waktu. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa :

#### **Al-Qur’an Surah An-Nisa Ayat 58**

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*” (An-Nisa Ayat 58).

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Gofood* di Kota Bandar Lampung, maka dengan itu  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, yang artinya tidak ada peranan Kepribadian dalam meningkatkan Kinerja *Driver*.
2. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Gofood* di Kota Bandar Lampung, maka dengan itu  $H_02$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, yang artinya tidak ada peranan Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan Kinerja *Driver*.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Gofood* di Kota Bandar Lampung, maka dengan itu  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang artinya semakin banyak motivasi yang dimiliki *Driver Gofood* di Bandar Lampung semakin meningkat pula Kinerjanya.
4. Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Motivasi bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Driver Gofood* di Kota Bandar Lampung, maka dengan itu  $H_04$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima.
5. Ditinjau dari persepektif islam diketahui bahwa sebagian umat muslim harus memiliki Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya sehingga dapat menciptakan perubahan yang positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Islam juga mengajarkan untuk memahami kondisi emosi dalam diri dan menguasainya yang akan berpengaruh kepada kondisi kecerdasan emosional mereka atau Kecerdasan Emosional. Serta dalam bekerja hendaknya menganggaoo berkerja sebagai ibadah sehingga sikap dalam menjalankan tugas atau

menerima suatu orderan semata – mata mengharapkan ridho Allah SWT. Karna inti dari Kinerja menurut persepektif Bisnis Islam mengerjakan tugas atas ridho Allah SWT.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepribadian dan Kecerdasan Emosional merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seorang *driver* untuk meningkatkan kemampuan kerja dan Kinerjanya. Untuk itu maka perlu diperbaiki dan ditingkatkan kesadaran diri masing- masing *driver gofood* di Bandar Lampung, karna semakin baik kepribadian yang dimiliki maka akan semakin baikpula kinerja yang dimilikinya.
2. Diharapkan *driver* dapat menerapkan etika kinerja islam dalam melaksanakan tugasnya karena islam mengatur kehidupan manusia pada aspek kerja, yang membuktikan bahwa islam merupakan petunjuk kehidupan dan keselamatan di dunia dan di akhirat. Penanaman moralitas islam sesama *driver* terhadap pelanggan, *driver* dengan perusahaan, maupun *driver* dengan *driver* lainnya merupakan salah satu pilar penting dalam pembinaan SDM yang handal di lingkungan jasa transportasi karena hal ini merupakan faktor penentu bagi terciptanya profesionalisme, amanah, dan kejujuran.
3. Bagi akademisi dengan adanya penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam kegiatan dan mengajar maupun melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi penulis selanjutnya yang berminat mengkaji dan meneliti kembali penelitian ini, disarankan agar mengembangkan serta memperluas variabel - variabel penelitian di luar variabel pada penelitian ini seperti variabel seperti Kecerdasan Spritual, Insetif, Tunjangan maupun Beban Kerja, indikator – indikator penelitian, memperluas wilayah kajian objek yang diteliti serta memperluas kerangka teoritis sehingga memperkaya ilmu pengatehuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriansyah, B. (2021). Analisis implementasi penyusunan laporan keuangan pada UMKM berdasarkan standar akuntansi keuangan entitas mikro, kecil dan menengah (SAK EMKM). *Jurnal Sainifik*, 19(1).
- Amin, S., Taufiq, M., & Feriska, Y. (2021). Strategi pengembangan jaringan transportasi darat Kabupaten Brebes.
- Ardhira, E. V., & Asmike, M. (2023). Seminar inovasi manajemen bisnis dan akuntansi 5.

- Borman, W. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(1).
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja), 4(4).
- Hadi, B., & Shasrini, T. (2023). Perilaku komunikasi driver Gofood terhadap pengguna jasa transportasi online Gojek di Kota Pekanbaru Indonesia. *Journal of Social and Economics Research*, 5(1), 108–118. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i1.74>
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(2).
- Mayki, C. D. A., Dju, J., & Maulana, N. L. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi San Bisnis*, 1(3).
- Mukhid, A. (2019). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing.
- Mumunsurrahman. (2023). Hubungan kecerdasan emosional dengan turnover intention. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*.
- Nisa, A. W. C., & Susandi, A. (2021). Kontribusi pendidikan Islam dalam menumbuhkan kecerdasan emosional. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 154–170. <https://doi.org/10.37542/iq.v4i02.236>
- Nugroho, Y. A. (2020). Kajian tentang belajar kepemimpinan dari pemimpin terbaik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2).
- Nussifera, R. A. P. (2022). *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*. Cv. Tohar Media.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (n.d.). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A., Susanti, R., & Hidayat, R. (n.d.). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya.
- Sudariana, N., & Yoedani. (n.d.). Analisis statistik regresi linier berganda, Hal. 4.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>