

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengemudi Trans Metro Pekanbaru

Muhammad Fadli Thoriq¹, Susi Hendriani², Rahmat Junaidi^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia

E-mail: muhammad.fadli1983@student.unri.ac.id¹, susi.hendriani@lecturer.unri.ac.id²,
rahmatjunaidi@lecturer.unri.ac.id³

Article History:

Received: 07 Juni 2026

Revised: 11 Juni 2026

Accepted: 03 September 2026

Keywords: *Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengemudi, Transportasi Publik, Trans Metro Pekanbaru*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Trans Metro Pekanbaru. Kinerja pengemudi merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas layanan transportasi publik karena berkaitan dengan keselamatan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta pelayanan kepada masyarakat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pengemudi Trans Metro Pekanbaru, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pengemudi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Secara simultan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Trans Metro Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,9% menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pengemudi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pengemudi serta kualitas layanan transportasi publik secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Transportasi publik merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pelayanan publik yang berfungsi mendukung mobilitas masyarakat serta aktivitas sosial dan ekonomi. Keberadaan

transportasi publik yang aman, nyaman, tepat waktu, dan terjangkau menjadi indikator keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di Kota Pekanbaru, kebutuhan terhadap transportasi publik terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk dan aktivitas ekonomi. Salah satu upaya pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui penyelenggaraan layanan Trans Metro Pekanbaru sebagai moda transportasi massal perkotaan.

Keberhasilan penyelenggaraan layanan Trans Metro Pekanbaru tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan armada dan infrastruktur pendukung, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya pengemudi. Pengemudi memiliki peran strategis karena berinteraksi langsung dengan penumpang dan bertanggung jawab terhadap keselamatan, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan. Oleh karena itu, kinerja pengemudi menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan layanan transportasi publik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan apa yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan yang dapat memengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehadiran, maupun sikap kooperatif dalam bekerja. Dalam konteks transportasi publik, kinerja pengemudi memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan penumpang, ketepatan waktu pelayanan, kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Meiliana et al. (2019) menyatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi juga merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pengemudi yang memiliki motivasi kerja tinggi dan komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, serta kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pengemudi Trans Metro Pekanbaru.

Kinerja pengemudi mencakup berbagai aspek seperti keselamatan berkendara, kualitas pelayanan, efisiensi penggunaan bahan bakar, kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas, kemampuan mengatasi masalah, dan keterampilan mengemudi. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pengemudi, seperti keterlambatan operasional, kurang optimalnya pelayanan kepada penumpang, serta pelanggaran lalu lintas yang berpotensi mengganggu keselamatan dan kualitas layanan. Data *Electronic Traffic Law Enforcement (ETLE)* Polda Riau menunjukkan masih adanya pelanggaran lalu lintas yang dilakukan oleh armada Trans Metro Pekanbaru, seperti menerobos lampu merah dan tidak menggunakan sabuk pengaman. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengemudi masih menjadi perhatian penting bagi organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Junaidi dkk. (2025) mengenai *Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar* menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier individu, yang menunjukkan bahwa dorongan internal menjadi faktor penting dalam peningkatan capaian kerja dan produktivitas. ([Jurnal Bisnis Mahasiswa](#)) Selain itu, penelitian Rahmat Junaidi dkk. (2024) mengenai *Dampak Penghargaan Finansial dan Disiplin atas Kepuasan Kerja Karyawan*

menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa dan efektivitas kerja karyawan. ([ResearchGate](#))

Penelitian lain oleh Rahmat Junaidi dkk. (2022) mengenai *Pengaruh Self Leadership terhadap Performa Mahasiswa Universitas Riau dengan Gamification sebagai Variabel Pemoderasi* menunjukkan bahwa faktor internal individu memiliki kontribusi terhadap peningkatan performa melalui penguatan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan. ([Ejurnal Seminar Indonesia](#)) Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Dewi Susita dkk. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ([UNJ Journal](#)) Hasil serupa juga ditemukan oleh Vernando dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. ([Jurnal 3](#))

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pendidikan, perusahaan umum, dan organisasi non-transportasi sehingga belum banyak mengkaji sektor transportasi publik. Kedua, penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja, karier, atau performa umum, sedangkan penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Ketiga, masih sangat terbatas penelitian yang meneliti objek pengemudi Bus Trans Metro Pekanbaru yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda karena berkaitan langsung dengan keselamatan, kualitas pelayanan publik, dan operasional transportasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pengemudi Trans Metro Pekanbaru.

Untuk daftar pustaka nanti, sitasi jurnal Rahmat Junaidi dapat disesuaikan ke format APA/Mendeley di bagian daftar pustaka skripsi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Trans Metro Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif organisasi, Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada sektor transportasi publik, kinerja pengemudi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan penumpang, kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas, dan ketepatan waktu operasional. Oleh karena itu, pengukuran kinerja pengemudi harus mempertimbangkan aspek keselamatan, pelayanan, disiplin, dan keterampilan mengemudi.

Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi keselamatan, kualitas pelayanan, efisiensi bahan bakar, kepatuhan terhadap aturan lalu lintas, kemampuan mengatasi masalah, dan

keterampilan mengemudi (Chen et al., 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang mau bekerja secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karena karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dalam konteks pengemudi Trans Metro Pekanbaru, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh sistem penghargaan, keamanan kerja, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pengemudi, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mengacu pada teori kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2017).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Meyer dan Allen (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja yang tinggi, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik seperti Trans Metro Pekanbaru, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena berkaitan dengan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Menurut Meyer dan Allen (2015), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Ketiga dimensi tersebut mencerminkan tingkat keterikatan emosional, pertimbangan biaya-manfaat, serta rasa kewajiban moral individu terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei berbasis kuesioner. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur serta menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pengemudi Bus Trans Metro Pekanbaru melalui data yang berbentuk angka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil penelitian yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang terdiri dari seluruh Pengemudi Bus Trans Metro Pekanbaru. Karena jumlah populasi tidak seluruhnya dijadikan responden, maka dilakukan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 9%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 51 orang. Sampel tersebut

dipilih untuk mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian tetap dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi responden penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya bias dalam proses pemilihan sampel serta meningkatkan tingkat representatif data yang diperoleh. Dengan demikian, setiap pengemudi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengukur variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pengemudi berdasarkan indikator penelitian yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari pihak Trans Metro Pekanbaru berupa data pendukung seperti profil organisasi, jumlah pengemudi, struktur operasional, serta dokumen lain yang relevan untuk memperkuat hasil analisis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesionernya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *r*hitung dan *r*tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila *r*hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r*tabel (*r*hitung > *r*tabel).

Berikut disajikan table uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)	Y1	0.834	0.2759	Valid
		Y2	0.891	0.2759	Valid
		Y3	0.776	0.2579	Valid
		Y4	0.845	0.2579	Valid
		Y5	0.812	0.2579	Valid
		Y6	0.867	0.2579	Valid
No	Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
2	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.812	0.2759	Valid
		X.12 X.13	0.765	0.2759	Valid
		X.14	0.889	0.2579	Valid
		X.15	0.843	0.2579	Valid
			0.798	0.2579	Valid
				0.2579	Valid

3	Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.754	0.2759	Valid
		X2.2	0.821	0.2759	Valid
		X2.3	0.789	0.2579	Valid
		X2.4	0.856	0.2579	Valid

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) dengan nilai r_{tabel} . Untuk jumlah sampel (N) sebanyak 51 orang pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2759. Suatu instrumen atau butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > 0,2759$.

Variabel X1: Seluruh butir pernyataan (x11 sampai x15) memiliki nilai Pearson Correlation yang berkisar antara 0,765 hingga 0,889. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,2759, maka semua item pada variabel X1 dinyatakan Valid.

Variabel X2: Butir pernyataan x21 sampai x24 memiliki nilai r_{hitung} antara 0,754 hingga 0,856. Nilai ini lebih besar dari 0,2759, sehingga seluruh item pada variabel X2 dinyatakan Valid.

Variabel Y: Untuk butir pernyataan y1 sampai y6, nilai Pearson Correlation berada pada rentang 0,776 hingga 0,891. Seluruh nilai tersebut melampaui r_{tabel} 0,2759, sehingga semua item pada variabel Y dinyatakan Valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penggunaan dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Uji realibilitas dalam penelitian menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dan nilainya dapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 29 pada tabel *reality statistics* pada kolom *Cronbach Alpha*. Indikator variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Berikut disajikan tabel uji realibilitas :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,845	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	0,912	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X2)	0,789	0,60	Reliabel

Sumber : (Data Olahan, 2026)

Tabel 5.11 dapat dijelaskan bahwasanya nilai reabilitas dari masing-masing variabel. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Nilai reabilitas Motivasi Kerja menjadi nilai yang paling tinggi yaitu, 0,912 yang artinya semua pernyataan yang ada pada kuesioner sangat dapat dipercaya.

Sedangkan nilai reabilitas yang paling rendah adalah Komitmen organisasi sebesar 0,789. Meskipun paling rendah diantara ketiganya, nilai tersebut masih reliabel sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* dan Uji Normalitas P-Plot. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak dapat terdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov ditunjukkan pada tabel berikut :

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

					Unstandardized Residual		
N					51		
Normal Parameters ^{a,b}					.0000000		
Mean							
Std. Deviation					1.57193420		
Most Extreme Differences		Absolute			.123		
		Positive			.121		
		Negative			-.123		
Test Statistic				.123			
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.053			
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. (2-tailed)				.050		
		99% Confidence Interval	Lower Bound		.044		
			Upper Bound		.055		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah berdasarkan nilai signifikansi (Asymp. Sig):

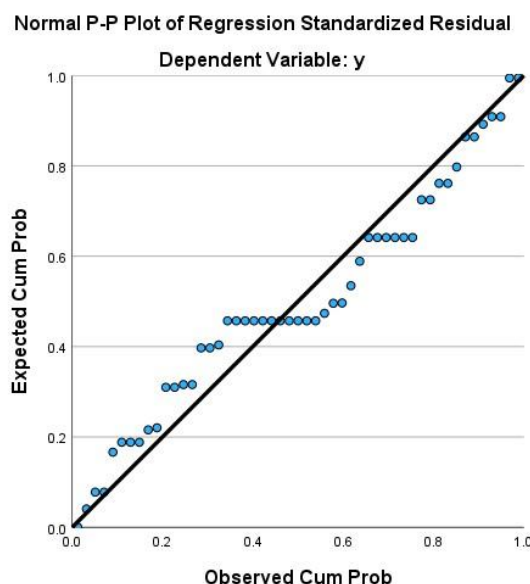
Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian statistik terhadap model regresi yang melibatkan variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (atau nilai lain yang muncul di hasil SPSS Anda, namun umumnya hasil data Anda menunjukkan angka di atas 0,05).

Hasil Uji Normal Probability Plot (P-Plot)

Selain menggunakan hasil tes Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas bisa ditunjukkan oleh grafik normal probability plot (P-plot). Data yang digunakan terdistribusi normal jika data pada p-plot menyebar pada area garis diagonal dan searah garis diagonal. Berikut disajikan data P-plot :



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang menunjukkan model regresi berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,053. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,053 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolonieritas dapat diketahui dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance > 0.10 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan uji multikolonieritas yang dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (x1)	.343	2.919

	Komitmen Organisasi (x2)	.343	2.919
--	---------------------------------	-------------	--------------

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,343 dan nilai VIF sebesar 2,919. Variabel Komitmen Organisasi (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,343 dan nilai VIF sebesar 2,919.

Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika terjadi kesamaan variance dan residual satu dengan pengamatan yang lain maka disebut homokedastisitas. Pada penelitian ini dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dan uji scatterplot, berikut hasil pengujian yang diperoleh :

Hasil Uji Glejser

Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah varian dari residual (error) dalam model regresi berhubungan dengan salah satu variabel independen. Jika terdapat hubungan yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Berikut disajikan data hasil uji Glejser :

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Coefficients

Model	T	.Sig
1 (Constant)	2,240	.030
Motivasi Kerja	-,1,921	.061
Komitmen Organisasi	1,121	.268

Dependent Variable : Kinerja

Sumber : (Data Olahan, 2026)

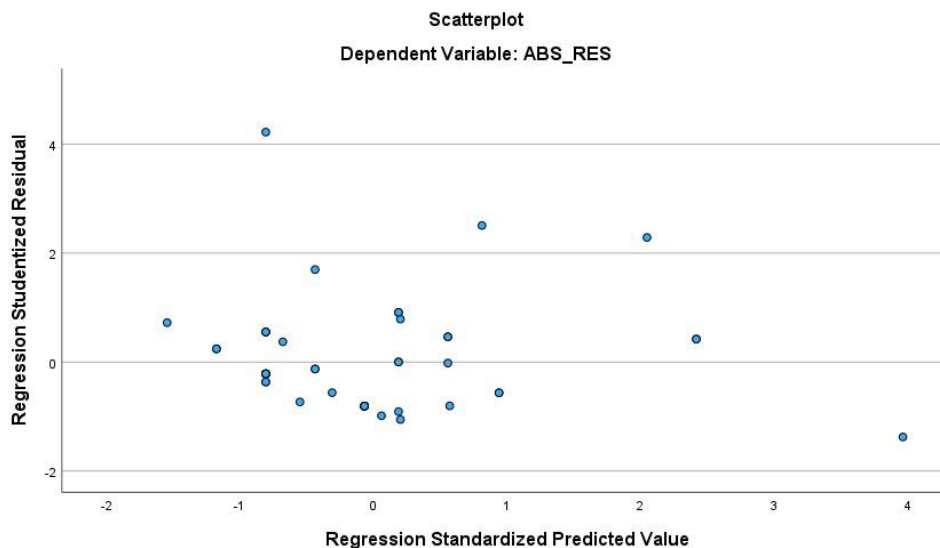
Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,061 dan variabel Komitmen Organisasi adalah 0,268. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini dan memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik yang baik.

Hasil Analisis Scatterplot

Selain itu untuk mengetahui apakah terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, dapat dilihat dari garis scatterplot, dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, namun jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak

terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji scatterplot berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot



Sumber : Data Olahan,(2026)

Berdasarkan hasil uji scatterplot pada gambar, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, maupun menyempit.

Penyebaran titik juga tidak membentuk pola yang teratur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersamaan. Sebaliknya, apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_o ditolak secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikansi bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- Jika $\text{Sig} < (\alpha = 0,05)$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- Jika $\text{Sig} > (\alpha = 0,05)$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian akan ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	106.638	.000

Tabel 6 menampilkan nilai Fhitung sebesar 106.638 dengan signifikansi 0.000. Ftabel dapat diperoleh dengan persamaan Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 106,638, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1=2$ dan $df_2=48$ adalah sebesar 3,19.

Dengan demikian, perbandingannya adalah:

$$F_{hitung} (106.638) > F_{tabel} (3,19)$$

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05 ($p\text{-value} < 0,000$). Hal ini berarti secara simultan (bersama-sama), Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients

Model	Standardized Coefficeience (Beta)	t	.Sig
1(Constant)		1.817	.075
Motivasi Kerja	-1,921	.6.441	<.0.01
Komitmen Organisasi	1,121	2.449	.018

- Variabel Motivasi Kerja (X1): Nilai t_{hitung} sebesar 6,441. Nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Motivasi Kerja (x_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (y).
- Variabel Komitmen Organisasi (X2): Nilai t_{hitung} sebesar 2,449. Nilai signifikansi sebesar 0,018 (lebih kecil dari 0,05). Komitmen Organisasi (x_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (y).
- Persamaan Regresi Linear Berganda : Berdasarkan kolom Unstandardized Coefficients B, persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3.150 + 0,779X_1 + 0,377X_2$$

- Konstanta (3,150): Jika Motivasi dan Komitmen bernilai nol, maka Kinerja tetap sebesar 3,150.
- Koefisien X_1 (0,779): Setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,779 satuan.
- Koefisien X_2 (0,377): Setiap peningkatan 1 satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,377 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Berikut disajikan tabel koefisien determinasi :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.903	.816	.809	1.60435

a..Predictors : (Constant),Motivasi Kerja,Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Olahan,2026

Tabel 5.17 menunjukkan nilai koefisien determinasi, dari nilai Adjusted R Square,diperoleh nilai sebesar 0.809 atau 80.9% artinya, sebesar 80,9% variabel Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya,sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil Hipotesis dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Sig	Pengaruh	Keterangan
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.	0.000 <0.05	Positif dan Signifikan	Diterima
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja	<.0.01	Positif dan Signifikan	Diterima
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	0,018 <0.05	Positif dan Signifikan	Diterima

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 5.18 menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini. Hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t), variabel Motivasi Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,441 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,010) dan tingkat signifikansi sebesar $< 0,001$ yang jauh di bawah 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada motivasi kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja secara nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang kuat, baik dari dalam diri maupun lingkungan, menjadi faktor kunci dalam menghasilkan output kerja yang maksimal pada organisasi ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Komitmen Organisasi (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,449 ($> 2,010$) dengan tingkat signifikansi 0,018 ($< 0,05$).

Meskipun nilai pengaruhnya (0,377) tidak sebesar variabel motivasi, hasil ini tetap membuktikan bahwa loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi berkontribusi penting terhadap capaian kinerjanya. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 106,638 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (3,19) dan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kombinasi antara dorongan kerja (motivasi) yang tinggi dan loyalitas (komitmen) yang kuat menciptakan sinergi yang mampu mengoptimalkan pencapaian target-target organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh model regresi yang terbentuk, di mana kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja secara meyakinkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja Pengemudi Bus Trans Metro Pekanbaru. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memperkuat semangat, disiplin, serta tanggung jawab pengemudi dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan transportasi publik kepada masyarakat. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pengemudi, maka semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang ditunjukkan melalui ketepatan, kualitas pelayanan, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab operasional.

Selain itu, komitmen organisasi turut berkontribusi dalam membentuk loyalitas pengemudi terhadap organisasi sehingga mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih profesional dan konsisten. Tingkat profesionalisme tersebut tercermin dari kesungguhan

pengemudi dalam melaksanakan pelayanan pada sektor transportasi publik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan transportasi publik tidak hanya bergantung pada aspek teknis operasional, tetapi juga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya melalui upaya membangun dan mempertahankan motivasi kerja serta komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan kepada Manajemen Trans Metro Pekanbaru untuk terus meningkatkan upaya pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan motivasi kerja dan komitmen organisasi pengemudi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja operasional dan kualitas pelayanan, seperti pemberian apresiasi atas keselamatan berkendara serta penghargaan bagi pengemudi dengan pelayanan terbaik. Selain itu, manajemen juga perlu meningkatkan keterlibatan pengemudi dalam komunikasi internal dan proses evaluasi operasional agar tercipta rasa memiliki terhadap organisasi dan pengemudi merasa dihargai sebagai bagian penting dalam keberlangsungan pelayanan transportasi publik.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan mengemudi, tetapi juga mencakup aspek pengelolaan emosi, pelayanan publik, dan komunikasi interpersonal. Keterlibatan tenaga profesional seperti psikolog dapat menjadi alternatif dalam mendukung pembentukan sikap kerja yang lebih baik dan peningkatan kualitas pelayanan secara menyeluruh. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, stres kerja, disiplin kerja, keselamatan berkendara, maupun lingkungan kerja agar diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengemudi transportasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Chen, X., Wang, J., & Li, K. (2021). Organizational commitment and job performance in the public transportation sector. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 149, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.05.003>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Junaidi, R., et al. (2025). Pengaruh motivasi dan prestasi terhadap karir guru penggerak Kota Pematangsiantar. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Junaidi, R., et al. (2024). Dampak penghargaan finansial dan disiplin atas kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Junaidi, R., et al. (2022). Pengaruh self leadership terhadap performa mahasiswa Universitas Riau dengan gamification sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Kuvaas, B. (2017). Motivation, performance, and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1146325>

-
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Putra, A. R., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi transportasi umum. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 8(2), 85–97.
- Rahmawati, S., & Prasetyo, B. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengemudi angkutan umum. *Jurnal Transportasi dan Logistik*, 5(2), 101–112.
- Sari, N., & Nugroho, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sektor pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 55–68.