



Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Maxim di Bandar Lampung

Anasthasya Lynetta Widjaja ¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: Anasthasya.19011157@student.ubl.ac.id

Iskandar Ali Alam ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: Iskandar.aa@ubl.ac.id

Korespondensi Penulis: Anasthasya.19011157@student.ubl.ac.id,

Abstract. *The performance quality of the drivers has a significant impact on the quantity of Maxim performance, therefore the business must take these variables into account. This study aims to analyze the effect of organizational commitment, work stress, and work motivation on the performance of maxim online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung. 100 motorcycle riders maxim Bandar Lampung made up the sample in this study, which employed quantitative approaches. Coefficient of determination, partially test & simultaneous test, multiple linear regression models and hypothesis test are the analytical techniques research used. The research shows that the results of the conclusion that organizational commitment and work stress have no effect while work motivation has a significant positive effect on the performance of maxim online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung. While the F test has the result that 'simultaneously the variables organizational commitment, work motivation & job stress together have a significant effect on the performance of maxim online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung. The predictive capacity of those three variables on the overall performance of maxim online motorcycle taxi drivers in Bandar Lampung is 37,7%, whilst the final 62,3% is stimulated by other variable factors outside the regression version.*

Keywords: *Commitment Organizational, Work Stress, Work Motivation, Performance*

Abstrak. Kuantitas kinerja Maxim sangat dipengaruhi oleh kualitas para *driver* sehingga perusahaan harus memikirkan faktor unsur langsung yang mempengaruhi kualitas kinerja para *driver*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengendara ojek *online* maxim Bandar Lampung. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan *sample* dalam penelitian ini adalah 100 pengendara motor maxim Bandar Lampung. Metode analisis menggunakan model regresi linear berganda, koefisien determinasi kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F. Penelitian membuktikan hasil kesimpulan komitmen organisasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengendara ojek *online* maxim Bandar Lampung. Motivasi kerja mempunyai signifikansi pengaruh *positive* pada kinerja pengendara ojek *online* maxim Bandar Lampung. Sedangkan pengujian F memiliki hasil secara *simultaneous* bahwa komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja bersama-sama signifikansi berpengaruh pada kinerja pengendara ojek *online* maxim Bandar Lampung. Kemampuan prediktif ketigavariabel tersebut terhadap kinerja pengendara ojek *online* maxim Bandar Lampung dengan akurasi 37,7%, sedangkan selebihnya 62,3% dipengaruhi faktor variabel di luar model regresi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi menuju industri transportasi modern dengan aplikasi yang canggih merupakan fenomena yang semakin diperdebatkan. Sejalan dengan itu, transportasi online menjadi semakin populer di kalangan masyarakat umum. Meningkatnya permintaan konsumen melatarbelakangi berkembangnya transportasi ojek *online*. Melihat tingginya kebutuhan masyarakat akan transportasi *online* mendorong perusahaan untuk terus melakukan inovasi

baru di bidang teknologi. Salah satu operator penyedia jasa transportasi *online* di Indonesia adalah Maxim.

Dilansir dari Lampost.co kinerja *driver* Maxim di Bandar Lampung di rasakan masih kurang baik dikarenakan ada beberapa *driver* yang berperilaku tidak sopan, berkendara secara ugal-ugalan, dan tidak ramah kepada penumpang sehingga membuat penumpang menjadi tidak nyaman dan memberikan rating yang tidak baik kepada *driver*[1]. Menurut Roby, Iskandar & Dunan. H (2016) Kinerja ialah suatu konsep menyeluruh yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu organisasi komponennya, dimana orang-orangnya beroperasi sepadan dengan standar dan kriteria yang sudah diputuskan[2]. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Komitmen Organisasi, melalui komitmen yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan profesional. Semakin besar komitmen *driver* terhadap tugasnya maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Komitmen *driver* Maxim ditunjukkan dengan senang bekerja di Maxim serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan pengendara ojek *online* beresiko menyebabkan stres kerja. Salah satunya persaingan antar pengemudi ojek *online*. Mereka saling berebut orderan untuk memenuhi kebutuhan. Salah satu *driver* Maxim di bandar Lampung mengatakan dalam sehari mendapat $\pm$ Rp.100.000, karena kebutuhan yang tidak menentu setiap hari nya sehingga pendapatan ini tidak cukup memenuhi kebutuhannya sehari – hari.

Tabel 1. Perbandingan tarif transportasi *online* di Bandar Lampung

	Maxim	Grab	Gojek
<i>Bike</i>	Rp. 8.900	Rp. 11.000	Rp. 13.000
<i>Car</i>	Rp. 10.200	Rp. 16.000	Rp. 23.500
<i>Car L</i>	Rp. 12.200	Rp. 20.000	Rp. 27.000

Sumber : <https://id.taximaxim.com/>[3]

Pada tabel 1. Perbandingan yang dilakukan dengan menggunakan alamat penjemputan, alamat tujuan dan jenis layanan yang sama. Terlihat bahwa Maxim memiliki tarif yang rendah dibandingkan dengan kedua operator jasa layanan transportasi *online* Grab dan Gojek. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung, Rendahnya tarif yang diberikan serta tidak terdapat sistem pengumpulan poin. Pada operator jasa ojek lain pengumpulan poin dilakukan untuk mendapatkan bonus. Sehingga ini berakibat dapat menurunkan motivasi kerja pengendara ojek *online*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung. Dari uraian diatas maka peneliti

mengambil judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* MAXIM DI BANDAR LAMPUNG”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional adalah perilaku individu, perasaan dan sikap dengan mengidentifikasikan diri sendiri sebagai bagian dari organisasi, setia kepada organisasi saat dalam mencapai tujuan organisasi, dan terlibat kedalam proses kegiatan organisasi[4]. Meyer & Allen dalam Edison *et al.*, 2018, indikator yang dipergunakan untuk mengukur komitmen organisasi ialah komitmen yang *Affective, Continuance, & normative* [5]

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi emosional yang datang diakibatkan oleh adanya ketidaksesuaian tuntutan kerja dengan kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan yang sedang dihadapinya [6]. Caesary dalam Fernanda *et al.* (2022), pengukuran *variable* stres kerja :

1. *Physical environment stressors*, keadaan lingkungan bersifat fisik mempengaruhi stres seseorang.
2. *Individual stressors*, individu seseorang menyebabkan stres seseorang.
3. *Group stressors*, sekelompok individu yang mempengaruhi stres seseorang [7].

Motivasi Kerja

Noor dalam Saripuddin & Handayani, 2017 menyatakan motivasi kerja adalah suatu keadaan atau faktor dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya dalam bekerja guna memajukan tujuan perusahaan[8]. Pengukuran variabel motivasi kerja yaitu:

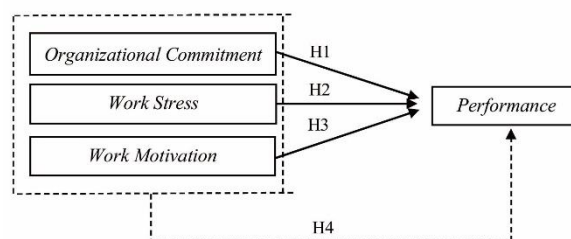
1. *Salary*, Gaji berfungsi mencukupi keperluan pokok setiap karyawan dan mendorong pegawai supaya dapat bekerja dengan giat dan bersemangat.
2. Hubungan kerja, hubungan kerja yang baik dan harmonis dapat mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
3. *Recognition*, meningkatkan semangat dalam bekerja dengan mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari orang lain.
4. *Achievement*, seseorang yang berhasil mencapai keberhasilan akan suatu pekerjaan akan mendorong orang tersebut melaksanakan beban pekerjaan selanjutnya [9].

Kinerja

Kinerja dicirikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas selama mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya [10]. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel kinerja ialah :

1. Kualitas kinerja (*Quality of Work*), pengukuran terlihat melalui ketepatan, kerapihan, keakurasian bekerja atau terpenuhinya mutu kerja.
2. Kuantitas kinerja (*Quantity of Work*), meliputi nilai volume pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan oleh pegawai dalam kondisi ideal.
3. Keandalan bekerja, di tunjukan dengan bagaimana seseorang dapat diandalkan dalam menyelesaikan, teliti dan berkomitmen dalam bekerja.
4. Sikap kerja, mengacu pada pendekatan dan perilaku seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka, tingkat kerja sama mereka dengan rekan kerja, tingkat kesiapan mereka terhadap atasan, dan perilaku mereka terhadap orang-orang di luar perusahaan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Tujuan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif berbasis filsafat positivisme ialah untuk melakukan studi pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung. Karena maxim terus membuka pendaftaran mitra pengemudi sehingga peneliti tidak bisa mengetahui jumlah mitra *driver* maxim di Bandar Lampung.

Pengambilan sampel dengan menggunakan non probability yakni accidental sampling method, yaitu sample yang diambil berdasarkan ketidaksengajaan responden bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah pengendara ojek *online* khusus kendaraan bermotor Maxim di Bandar Lampung.

Sampel berjumlah 100 responden yang di dapat menggunakan rumus Cochran : $\frac{z^2 p q}{e^2}$

Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yakni dengan menyebarluaskan pernyataan kuesioner yang nantinya akan diukur menggunakan skala likert. Pertanyaan berjumlah 10 dari setiap variabel dan disebarluaskan melalui bantuan google forms.

Metode Analisis Data

Statistic technique akan mengevaluasi data penelitian ini, menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.0 for Windows untuk mendukung temuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Maxim adalah perusahaan teknologi asal Rusia yang didirikan oleh Maxim Azibarov yang melayani angkutan melalui jasa layanan kendaraan daring dan perusahaan ini dibangun pada tahun 2003. Karena kuatnya perluasan jaringan maxim, sampai pada januari 2022 dalam jangkauan wilayahnya, jasa layanan maxim telah beroperasi > 1.000 kota di seluruh dunia. Saat ini maxim telah aktif menjalankan operasinya di 91 kota di Indonesia dan akan terus menambah area operasi guna melebarkan pasarnya.

Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan variabel *predictor* yang memiliki signifikan hubungan terhadap variabel konsekuensial, serta untuk menyoroti kemungkinan hubungan linier antara variabel konsekuensial dan variabel predictor yang jumlah nya dua atau lebih.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1					
	(Constant)	17.103		3.414	.001
	X1	.159	.095	.163	.098
	X2	-.086	.087	-.086	.322
	X3	.515	.105	.475	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 25. tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. telah dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,103 + 0,159 X1 - 0,086 X2 + 0,515 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda diatas menghasilkan kesimpulan:

1. Nilai constant sebesar 17,103, berarti jika tanpa adanya variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja, maka kinerja meningkat sebesar 17,103.
2. Kinerja (Y) dan komitmen organisasi (X1) saling berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan koefisien komitmen organisasi sebesar 0,159. Oleh karena itu, kinerja yang lebih baik dihasilkan dari komitmen organisasi yang lebih tinggi. Kinerja meningkat seiring dengan peningkatan komitmen organisasi. Sementara X1 dianggap tetap, performa kinerja meningkat sebesar 0,159.
3. Kinerja (Y) dan stres kerja (X2) berpengaruh negatif yang ditunjukkan dengan koefisien stres kerja sebesar (- 0,086). Oleh karena itu, kinerja yang lebih baik akan dihasilkan dari penurunan stres kerja. Sementara X2 dianggap tetap, performa kinerja menurun sebesar (- 0,086).
4. Kinerja (Y) dan motivasi kerja (X3) saling berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan koefisien motivasi kerja sebesar 0,515. Oleh karena itu, kinerja yang lebih baik akan dihasilkan dari motivasi kerja yang lebih tinggi. Kinerja meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Sementara X3 di anggap tetap, performa kinerja meningkat sebesar 0,515.
5. Hasil terbesar didapat oleh koefisien motivasi kerja yang meningkatkan kinerja sebesar 0,515 dibandingkan hasil dari nilai komitmen organisasi sebesar 0,159 dan nilai stres kerja sebesar (- 0,086).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji coefficient of determination digunakan untuk mengetahui seberapa besaran kepengaruhan variabel bebas (komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
13	.614 ^a	.377	.357	5.723

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

Sumber : Diolah SPSS 25. tahun 2022

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa value $R^2 = 0,337 \times 100\% = 37,7\%$, yang artinya sebesar 37,7% kinerja pengemudi ojek *online* Maxim di Bandar Lampung dipengaruhi oleh komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja, sedangkan selebihnya sebesar 62,3% didorong oleh karakteristik lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (*Partial*)

Pengujian t dilakukan agar dapat menguji interaksi hubungan tiap – tiap antara variabel X dan Y, serta mengetahui apakah variabel komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2) & motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja *driver* (Y) secara terpisah atau *partial*.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Variables	thitung	tabel	Sig.	α	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	1.671	1.985	0.098	0.05	Ho diterima dan H ₁ ditolak
Stres Kerja	-0.996	1.985	0.322	0.05	Ho diterima dan H ₂ ditolak
Motivasi Kerja	4.879	1.985	0.000	0.05	Ho ditolak dan H ₃ diterima

Sumber : Diolah SPSS 25. tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa:

1. Hasil pengujian thitung komitmen organisasi sebesar $1,671 < t_{tabel} (1,985)$ kemudian nilai signifikan diperoleh sebesar $0,098 > \alpha$, dimana diterimanya Ho dan tidak diterimanya H1. Dengan kata lain tidak berpengaruh terhadap kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.
2. Hasil pengujian thitung stres kerja $-0,996 < t_{tabel} (1,985)$ kemudian nilai signifikan diperoleh sebesar $0,322 > \alpha$, dimana diterimanya Ho dan H2 ditolak. Dengan kata lain tidak berpengaruh terhadap kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.
3. Hasil pengujian thitung komitmen organisasi sebesar $4,879 > t_{tabel} (1,985)$ kemudian nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < \alpha$, dimana ditolaknya Ho dan H3 diterima. Dengan kata lain berpengaruh terhadap kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.

Uji F (Simultan)

Pengujian F dirancang dan dipergunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan secara simultan dan partial yang signifikansi diantara komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1900.968	3	633.656	19.350	.000 ^b
Residual	3143.782	96	32.748		
Total	5044.750	99			

Sumber : Diolah SPSS 25. tahun 2022

Berdasarkan tabel 5. Hasil pengujian menghasilkan $F_{hitung} 19,350 > F_{tabel} 2,70$ dengan besaran signifikansi nilai $0,000 < 0,05 (\alpha)$, dimana ditolaknya hipotesis nihil dan diterimanya hipotesis alternatif. Artinya secara simultan bersama komitmen organisasi (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung. Seorang individu akan dikatakan berkomitmen ketika mereka mendukung suatu tujuan organisasi tertentu dan terus ingin menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut. Setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai tujuan organisasinya dan mencapai kesuksesan. Karena alasan ini sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Salah satunya karyawan harus berdedikasi agar setiap kebijakan memiliki fokus dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Organisasi tentunya memerlukan komitmen pekerjanya karena dengan komitmen tersebut secara otomatis akan menciptakan situasi lingkungan kerja yang sehat dan professional. Kinerja yang dihasilkan meningkat secara proposional dengan seberapa besar dedikasi individu terhadap tugas pekerjaannya.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Putra *et al.* (2020), yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terkait kinerja guru [11]

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian ini menunjukan bahwa kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung tidak terpengaruh oleh stres kerja. Stres kerja ialah suatu reaksi kesesuaian

diri seseorang yang dipengaruhi oleh proses psikologis dan variasi individu, terutama konsekuensi dari tiap aktivitas lingkungan, kondisi eksternal, atau kejadian yang berlebihan pada orang tertentu di lokasi itu berada. Sehingga jika seseorang mengalami stres dan tidak dirawat maka akan berakibat kepada kesehatan fisik yang buruk dan memburuknya mentalitas individu seseorang. Stres di tempat kerja *driver* bisa saja dapat memberikan efek menguntungkan atau merugikan. Efek menguntungkan bisa memotivasi *driver* dalam bekerja serta mendorong *driver* untuk bekerja keras dan menginspirasi agar hidup lebih baik merupakan cara *driver* memandang pekerjaan dan dirinya untuk mencapai hasil profesional yang sukses.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Putra *et al.* (2022), yang menyimpulkan bawasannya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres pada kinerja guru [11].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bawasannya motivasi kerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung mempengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja *driver*. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan keikhlasan, kesenangan, dan kesungguhan untuk mencapai kepuasan kerja guna memajukan tujuan perusahaan. Kekuatan pendorong yang membangkitkan minat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat seseorang ingin kerja bersama, bekerja efisien dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target kepuasan disebut dengan motivasi. Kebutuhan seseorang akan sesuatu mendorong motivasi kerja seseorang untuk bekerja keras dan antusias sehingga dapat bekerja dengan yakin dan tekun dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi *driver* sangat penting karena *driver* yang memiliki motivasi besar akan lebih berkelakuan semangat dan tentunya bahagia dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebaninya.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Kinanti *et al.* (2021), yang mengatakan bahwa temuan hipotesis penelitian mendukung gagasan bahwa variabel motivasi kerja memiliki dampak signifikansi positif secara parsial terhadap efektivitas kinerja *driver* grabbike[12]. Pada temuan Nasution & Priangkata (2022), bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada kinerja [13].

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja pengendara ojek *online* Maxim di Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan penurunan kinerja pengendara Maxim di Bandar Lampung disebabkan oleh berbagai faktor seperti tarif yang diberikan tidak sesuai

dengan kuantitas dan kualitas *driver* dalam bekerja, tidak ada pemberian bonus serta bekerja di cuaca yang tidak menentu yang mengakibatkan penurunan orderan konsumen.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Putra *et al.* (2020) yang menyimpulkan bawasannya komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan secara simultan signifikan [11].

KESIMPULAN

1. Secara parsial komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.
2. Secara parsial stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.
3. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan *positive* terhadap kinerja pengemudi ojek *online* maxim di Bandar Lampung.
4. Secara simultan komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek *online* Maxim di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Malik. A. S, "Sopir Maxim Tabrak Banyak Pengemudi Saat Kejar Orderan," *Lampost.co*, Bandar Lampung, May 23, 2021. Accessed: Feb. 06, 2023. [Online]. Available: <https://m.lampost.co/berita-sopir-maxim-tabrak-banyak-pengemudi-saat-kejar-orderan.html>
- Roby. R, Alam. I. A, and Dunan. H, "Pengaruh Disiplin, Lingkungan kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (persero) area Lampung," *Jurnal Visionist*, vol. Vol. 5, no. Nomer 2, September 2016, pp. 42–52, 2016, Accessed: Feb. 06, 2023. [Online]. Available: <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1750/1808>
- Maxim. L, "id.taximaxim," 2022. <https://id.taximaxim.com/> (accessed Feb. 06, 2023). Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. kelima (5).
- Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2016. Edison, Anwar, and Komariah, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Vanchapo. A. R., *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Pertama (1). CV Penerbit Qiara Media, 2020.
- Fernanda Muhammad Firza, V. Mardiansyah, R. Dharmawan Putra, D. Isnaini, A. Setiawan, and Fatmawati Sukarno, "ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM BENGKULU DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP," *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, vol. Vol.1, no. No 5, pp. 51–60, 2022, [Online]. Available: <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>

- J. Saripuddin and R. Handayani, “ Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.,” *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*, vol. 8, no. (10), pp. 419–428, 2017.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama, 2015.
- Mangkunegara. A. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017. P. G. Putra, K. R. Dantes, and I. P. Ariawan, “HUBUNGAN STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU,” *Jurnal Administrasi pendidikan Indonesia*, vol. Vol.11, No.2 (2020), pp. 118–128, 2020, doi: [10.23887/japi.v11i2.3311](https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3311).
- T. Kinanti, R. Rahmawati, and S. Uslianti, “PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRABBIKE PONTIANAK,” *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, vol. vol 5, No 1 (2021), pp. 61–75, 2021, Accessed: Feb. 06, 2023. [Online]. Available: <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/article/view/47912/75676589856>
- M. I. Nasution and N. Priangkata, “Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance,” *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, vol. Vol. 1, no. 1, pp. 50–64, 2022, [Online]. Available: <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N.(2020).IMPLEMENTASI HARGA,KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.