

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DRIVER ANGKUTAN WIRA WIRI DI KOTA SURABAYA

Budi Setiawan¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: budi.23410@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence on the performance of Wira Wiri public transport drivers in Surabaya. Competence in this research includes three main dimensions: knowledge, skills, and attitude. Meanwhile, driver performance is measured through quality, quantity, punctuality, and teamwork. The research employs a descriptive quantitative approach, with data collected through questionnaires. The population consists of all Wira Wiri drivers employed by the operator PT. Jawa Dianmitra, totaling 116 individuals, with a sample of 54 respondents selected using the Slovin formula. Data analysis was conducted using simple linear regression and partial (t-test) analysis. The results indicate that competence has a positive and significant influence on driver performance. This finding suggests that improving drivers' knowledge, skills, and work attitudes directly enhances the service performance of Wira Wiri transport. Therefore, enhancing driver competence should be a key focus in human resource management by both the operator and the Surabaya City Department of Transportation..

Keywords: Kompetensi(:) Kinerja(:) Driver (:)

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Surabaya berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan moda transportasi. Untuk menjawab kebutuhan masyarakat terhadap angkutan yang aman, selamat, nyaman, dan terjangkau, Dinas Perhubungan Kota Surabaya mengoperasikan angkutan umum dalam kota, dengan layanan Suroboyo Bus, Angkutan Wira Wiri Surabaya.

Dalam pengelolaan Angkutan Wira Wiri Surabaya, selain di kelola sendiri oleh Dinas Perhubungan Surabaya (swakelola), Dinas Perhubungan juga bekerjasama dengan pihak swasta sebagai operator Angkutan Wira Wiri Surabaya. Sistem kerjasama dengan operator swasta ini menggunakan Sistem Pembelian Layanan (Buy The Service) dengan cara membayar sejumlah kilometer layanan yang dijalani oleh operator. Operator Angkutan Wira Wiri Surabaya di pilih melalui lelang pekerjaan, dan pemenang lelang tersebut adalah PT. Jawa Dianmitra yang saat ini melayani 4 Koridor dari 11 koridor angkutan Wira Wiri Surabaya.

Dengan di operasionalkannya Angkutan Wira Wiri Surabaya dengan menggunakan system Pembelian Layanan (Buy The Service), di harapkan Kinerja layanan Angkutan Wira Wiri Surabaya akan semakin meningkat. Peningkatan Kinerja Angkutan Wira Wiri Surabaya sejalan dengan kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya itu sendiri. Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya mempunyai peranan penting dalam kesuksesan penyelenggaraan layanan angkutan Wira Wiri Surabaya dikarenakan para driver adalah pegawai yang langsung berhubungan dengan masyarakat pengguna Angkutan Wira Wiri Surabaya. Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya sangat di pengaruhi oleh kompetensi yang di miliki. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan aktivitas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan.

Kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja Driver yang di hasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati dkk (2022), Pramularso (2018), Damanik (2021), Purwanto dan Pradipta (2020) serta Andayani (2020) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi pada penelitian Suhardi (2019) menyatakan bahwa Kompetensi melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan dapat memperlemah kinerja karyawan.

Penelitian ini di lakukan kepada Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya pada operator PT. Jewa Dianmitra. Dari hasil observasi di dapat penjelasan bahwa dalam pelaksanaan operasional Angkutan Wira Wiri Surabaya telah di tetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), petunjuk dan arahan dari pimpinan yang harus di patuhi oleh Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya. Akan tetapi dalam kenyataannya masih didapati laporan warga terkait keluhan terhadap kinerja Driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya, dan juga terdapat beberapa pelanggaran Driver yang berakibat pada pemberian sanksi atau denda kepada operator. Beberapa pelanggaran yang di lakukan oleh Driver tersebut diantaranya pelanggaran kecepatan maksimum yang di ijinakan (over speed), tidak berhenti pada halte / tempat yang telah ditetapkan dan pelanggaran perilaku / attitude berkendara. Dari beberapa pelanggaran tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi para Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya.

Berdasarkan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ditemukan, peneliti mengidentifikasi bahwa kompetensi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan dari hasil penelitian sebelumnya mendorong penulis untuk melakukan studi lebih lanjut untuk untuk mengetahui, menganalisis dan membahas seberapa besar Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Di Kota Surabaya.

1.1 Kinerja

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sari dan Hadijah (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai total hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif, dan diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan serta disepakati secara bersama.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja merupakan hasil dari tugas administratif,

pemrosesan sistem, pengelolaan material, dan tugas-tugas lain yang dilaksanakan oleh karyawan dalam upaya membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya, Kinerja adalah hasil kerja Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya secara Kualitas layanan, kuantitas layanan, ketepatan waktu layanan dan kemampuan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Menurut Mustikasari (2024) adalah sebagai berikut: pertama, Kualitas, yaitu seberapa baik Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya; kedua, Kuantitas, yaitu seberapa cepat Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan jumlah siklus yang harus dikerjakan; ketiga, Ketepatan waktu, yaitu kemampuan Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline; keempat, Kerjasama yaitu kemampuan Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam tim agar tercapai efektivitas organisasi.

1.2 Kompetensi

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan untuk jabatan tertentu. Senada dengan itu, Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan aktivitas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan. Dalam konteks Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya, Kompetensi adalah kemampuan Driver untuk menghasilkan layanan Angkutan Wira Wiri Surabaya dengan berdasarkan pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh etos kerja.

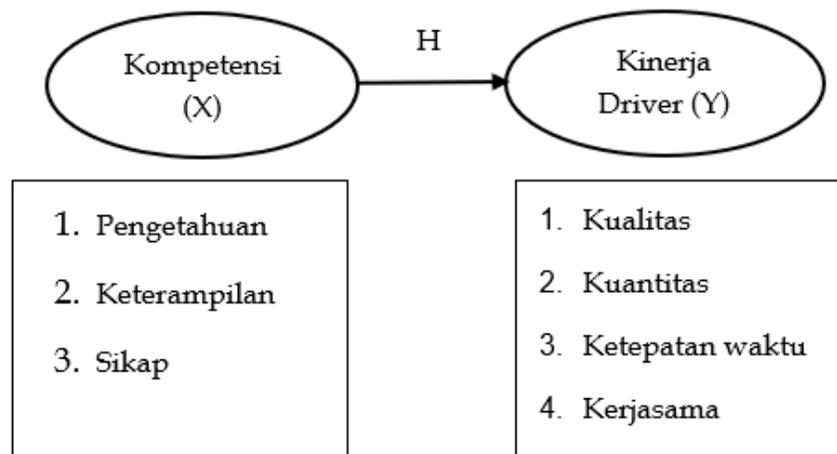
Indikator Kompetensi Driver Angkutan Wira Wiri Menurut Ramadhina (2023) adalah sebagai berikut: pertama, Pengetahuan, yaitu ilmu yang dimiliki suatu individu dalam suatu bidang tertentu; Kedua, Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan fisik atau mental; Ketiga, Sikap, yaitu karakteristik mental yang dimiliki suatu individu yang menunjukkan respon suatu individu terhadap rangsangan, tekanan, situasi, ataupun informasi.

1.3 Pengaruh Antar Variabel

Kompetensi dan kinerja merupakan dua variabel krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap dan perilaku yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut penelitian Pramularso (2018) kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Semakin tinggi Kompetensi pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta maka semakin tinggi kemampuan dan motivasi pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2020),

kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan besar terhadap kinerja pegawai di Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Kinerja pegawai di bidang tersebut cenderung meningkat secara optimal apabila mereka memiliki tingkat kompetensi yang memadai.

Berdasarkan tinjauan literatur dan hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja driver. Untuk mengilustrasikan hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja driver secara lebih jelas, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Kompetensi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya(Y).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologis deskriptif kuantitatif yang di laksanakan dilingkungan kantor Operator Angkutan Wira Wiri PT. Jawa Dianmitra yang beralamat di Jl. Kasuari 86 Surabaya. Berdasarkan sumber perolehannya, penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer dalam penelitian diperoleh secara langsung dari Driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya, dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur jawaban responden. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari sumber utama, yaitu melalui Artikel, Buku atau Website perusahaan. Populasi penelitian ini akan terdiri dari Driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya yang berjumlah 116 orang dengan jumlah sampel berjumlah 54 orang. Untuk menghitung sampel peneliti menggunakan rumus Slovin. Metode pengujian data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26 (Statistical Product and Service Solution).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan usia diketahui prosentase tertinggi adalah responden dengan usia di atas 45 tahun dengan prosentase mencapai 31,5%. Diurutan kedua adalah responden dengan usia 26 – 35 tahun dengan prosentase 29,6% yang menunjukkan bahwa mayoritas Driver Angkutan Wira Wiri berada dalam usia yang cukup matang untuk bidang pekerjaan Driver Angkutan Umum. Dari segi Pendidikan responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK menduduki peringkat tertinggi yaitu 51,9%, di ikuti oleh responden dengan Pendidikan terakhir SD sejumlah 24,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Driver Angkutan Wira Wiri hanya menempuh Pendidikan Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah. Dari segi Gender, di peroleh data bahwasannya keseluruhan responden (100 %) adalah laki laki, hal ini kemungkinan berkaitan dengan stikma di masyarakat yang menganggap bahwa pekerjaan Driver lebih pantas dikerjakan oleh laki laki. Dari segi Status Marital, Sebagian besar responden penelitian menyatakan telah menikah dengan prosentase mencapai 75,9%. Berdasar lama bekerja di dapatkan data bahwa keseluruhan responden (100 %) bekerja dibawah 1 tahun. Hal ini di karenakan PT. Jawa Dianmitra baru mengembangkan usahanya di kota Surabaya dan bekerjasama dalam pengelolaan Angkutan Wira Wiri Surabaya dengan pemerintah kota Surabaya pada tahun 2024.

3.2 Hasil Deskripsi Variabel

Statistik Deskriptif menjelaskan distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang di berikan dalam kuesioner dan nilai jawaban responden untuk setiap indikator dalam rata rata. Analisis Deskriptif dari indikator variabel Kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap, menunjukkan bahwa hasil rata-rata indikator variabel kompetensi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya mampu menghasilkan kinerja dengan memanfaatkan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap rangsangan, tekanan, situasi, ataupun informasi yang mereka terima.

3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

3.3.1 Uji Validitas

Menurut Janna et al. (2021) Untuk mengetahui seberapa jauh item pernyataan mampu mengukur variabel maka dilakukan Uji validitas. Kriteria Pengujian Validitas, adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel , (alat ukur yang digunakan absah atau valid)
- H_0 ditolak apabila r hitung \leq r tabel. (alat ukur yang digunakan tidak absah atau tidak valid)

Variabel Kompetensi terdiri dari 14 buah pernyataan. Korelasi dari setiap pernyataan di dapat nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (R Hitung $>$ R Tabel), sehingga dapat di jelaskan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kompetensi dinyatakan Valid.

Variabel Kinerja Driver terdiri dari 15 pernyataan. Setiap pernyataan menunjukkan nilai korelasi (R Hitung) yang lebih tinggi dibandingkan nilai R Tabel (R Hitung $>$ R Tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Driver adalah valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Putri (dalam Dewi & Sudaryanto, dikutip dalam Rosita dkk., 2021) Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan secara berulang untuk mengukur objek atau variabel yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen tersebut, digunakan perhitungan dengan rumus Cronbach's Alpha. suatu variabel dianggap reliabel atau konsisten dalam pengukurannya jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih dari 0,60 yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini Variabel Kompetensi (X) 0,884 dan Variabel Kinerja Driver (Y) 0,931 sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya dan konsisten.

3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Salah satu metode yang lazim digunakan untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov test (KS)*. Menurut (Ghozali, 2018) pengambilan keputusan dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi (p value):

- Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal;
- Jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini didapat Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0,05) sehingga bisa dinyatakan data penelitian terdistribusi Normal.

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Menurut (Ghozali, 2018) Apabila nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi dalam penelitian. Hasil uji Multikolinieritas didapat nilai toleransi 1,000 (toleransi $>$ 0,10) dan nilai VIF 1,000 (VIF $<$ 10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode yang umum digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Verawaty (2022), Pengambilan keputusan berdasarkan metode ini dilakukan dengan meninjau nilai signifikansi hasil uji. Apabila nilai signifikansi residual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas atau data memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dari hasil Uji Heteroskedastisitas didapat hasil nilai hitung signifikansi sebesar 0,106 (Sig > 0,05) sehingga bisa dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sedangkan dari uji Scatterplot di dapat gambar titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol, baik di atas maupun di bawah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto dalam Sholihah dkk (2023), Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Run Test dengan keputusan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan bahwa data residual bersifat acak dan tidak ada autokorelasi. Dari hasil pengujian autokorelasi di dapat hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,272 menunjukkan bahwa angka tersebut melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan sistematis antara nilai residual saat ini dengan nilai residual sebelumnya. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung autokorelasi, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier.

3.5 Hasil Uji Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel bebas (*independen*) dengan satu variabel terikat (*dependen*), di mana hubungan keduanya diasumsikan bersifat linier atau mengikuti pola garis lurus, Harsiti et al. (2022).

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,966	5,101		0,189	0,850		
Total_X	1,063	0,078	0,885	13,693	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable:

Transform_Y

Sumber: Data diolah

Dari Uji Regresi di dapat nilai $Y = 0,966 + 1,063X$ dengan kesimpulan:

1. Nilai konstanta dalam model regresi sebesar 1,063 menunjukkan bahwa apabila variabel independen berada dalam kondisi nol atau tidak memberikan kontribusi apapun, maka variabel dependen tetap memiliki nilai sebesar 1,063. Hal ini mencerminkan nilai dasar dari variabel dependen ketika variabel independen tidak berpengaruh.
2. Koefisien regresi dari variabel independen (X) sebesar +0,966 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,966 pada variabel dependen (Y). Koefisien yang bersifat positif ini menunjukkan adanya hubungan linear yang searah antara kedua variabel. Selain itu, signifikansi koefisien yang berada di bawah 0,001 mengimplikasikan bahwa pengaruh tersebut secara statistik sangat signifikan dan dapat diandalkan dalam model prediktif.

3.6 Hasil Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Parsial (Uji t)

Menurut Adinoto (2019), uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan membandingkan nilai *t*-hitung dan *t*-tabel dari hasil analisis tiap variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Tingkat signifikan 0,05.

Tabel 2. Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,966	5,101		0,189	0,850
	Total_X	1,063	0,078	0,885	13,693	0,000

a. Dependent Variable: Transform_Y

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) di dapat hasil *t*-hitung sebesar 13,693 lebih besar dibandingkan dengan nilai *t*-tabel sebesar 2,006647 ($13,693 > 2,006647$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,00 yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja driver

3.6.2 Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana kontribusi variabel kompetensi dalam menjelaskan variasi atau perubahan kinerja driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0,783	0,779	2,3731223

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Transform_Y

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 pada model regresi sederhana. Angka koefisien determinasi sebesar 0,779 atau 77,9% menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X) memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Driver angkutan Wira Wiri (Y) sebesar 77,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi dalam penelitian ini atau oleh variabel yang tidak diteliti.

3.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Di Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya, diperoleh temuan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar +0,966, yang mencerminkan adanya hubungan linear positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh seorang driver berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh driver tersebut. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dikuasai, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin optimal pula performa kerja yang dihasilkan.

Hasil analisis uji parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa nilai *t-hitung* sebesar 13,693 melebihi nilai *t-tabel* sebesar 2,006647 ($13,693 > 2,006647$), disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja driver. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja driver Angkutan Wira Wiri di Kota Surabaya.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 mengindikasikan bahwa 77,9% variasi dalam kinerja driver dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Sementara itu, sisa sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan determinan utama dalam menjelaskan perbedaan tingkat kinerja driver dalam konteks penelitian ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang

dikemukakan oleh Pramularso (2018), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta.

4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa Kompetensi terbukti mempengaruhi Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri di kota Surabaya secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar PT. Jewa Dianmitra dalam melakukan perekrutan Driver Angkutan Wira Wiri yang di operasionalkan, bahwa perekrutan Driver yang berkompeten akan membawa dampak yang positif yaitu dengan terwujudnya pelayanan angkutan umum yang aman dan nyaman di kota Surabaya serta berdampak positif terhadap pengembangan dan keberlanjutan Perusahaan.

Berdasarkan Kesimpulan penelitian di atas, maka saran yang di sampaikan adalah PT. Jewa Dianmitra perlu untuk selalu meningkatkan Kompetensi Driver Angkutan Wira Wiri yang di Kelola. Peningkatan kompetensi Driver dapat di lakukan dengan mengadakan Pelatihan dan Pendidikan (Diklat) secara berkala. Materi Pendidikan dan pelatihan mencakup teknis mengemudi, Keselamatan dan Kedisiplinan serta Pelayanan Konsumen. Sedangkan untuk para Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya diharapkan senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki melalui partisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan. Upaya peningkatan ini dapat dilakukan baik melalui program yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan maupun melalui lembaga pelatihan eksternal di luar organisasi. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan ini bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja serta profesionalisme dalam menjalankan tugas operasional. Selain mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, para Driver juga di sarankan mengikuti sertifikasi resmi (misalnya dari Kementerian Perhubungan atau BLK) untuk mendapatkan pengakuan kompetensi, serta agar berusaha membangun budaya kerja yang aman, ramah, dan profesional.

Adanya keterbatasan Variabel penelitian hanya terbatas pada Kompetensi, memunculkan kebutuhan penelitian selanjutnya untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Driver Angkutan Wira Wiri Surabaya. Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain pemicu terciptanya Kinerja seperti Motivasi kerja, kepuasan Kerja, komitmen, loyalitas, gaya kepemimpinan, beban kerja serta Kompensasi dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinoto, Prayogi. "Pengaruh kegiatan awal pembelajaran, disiplin belajar dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 3.1 (2019): 53-64.
- Andayani (2020) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Di nas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung.*
- Damanik (2021) *Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. (cet. 5). Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.*
- Harsiti, Z. Muttaqin, and Ela Srihartini. "Penerapan Metode Regresi Linier Sederhana Untuk Prediksi Persediaan Obat Jenis Tablet." *JSiI (Jurnal Sist. Informasi)* 9.1 (2022): 12-16.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto Herianto. "Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS." (2021).
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (15th ed.). PT Remaja Rosdakarya.*
- Mustikasari, Dwi, and Agus Frianto. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2024): 469-480.
- Purwanto dan Pradipta (2020) *Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak.*
- Pramularso (2018) *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.*
- Ramadhina, Salsabila Dika, and Agus Frianto. "Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2023): 715-724.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. "Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial." *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 4.4 (2021): 279-284.
- Sholihah, Siti Mar'atush, et al. "Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda." *Jurnal Ris et Akuntansi Soedirman* 2.2 (2023): 102-110.
- Sutrisno. Edy. (2016), *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta*
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 01(01), 204-214.

Setyowati, Mukhsin, Suhendra dan Haryadi (2022) "*Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*"

Suhardi, Suhardi. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.*" *Jurnal Benefita* 4.2 (2019): 296-315.

Verawaty, Verawaty. "*Pengaruh intellectual capital, earnings management, tax avoidance terhadap nilai perusahaan dengan gcg sebagai pemoderasi.*" *Pengaruh Intellectual Capital, Earnings Management, Tax Avoidance terhadap Nilai Perusahaan dengan Gcg Sebagai Pemoderasi* (2022).

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.*