

PENGARUH KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DRIVER MAXIM DI KOTA KUPANG

Adelita Throci Kaho¹, Rolland E. Fanggidae², Yonas Ferdinand Riwu³, Tarsisius Timuneno⁴
Universitas Nusa Cendana, Jl. Adisucipto, Kupang, Indonesia
Email: prodimanajemens1@undana.ac.id

Article History

Received: 19-12-2025

Revision: 05-01-2026

Accepted: 11-01-2026

Published: 08-02-2025

Abstract. This study aims to describe the collective bargaining agreement, work motivation, and productivity of Maxim drivers in Kupang City, as well as to analyze the influence of both on productivity. The research method used a quantitative approach with an associative research type. A sample of 96 Maxim drivers was selected using the Lemeshow formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive techniques and multiple linear regression using SPSS. The results showed that collective bargaining agreements and work motivation were rated high, while driver productivity was rated very high. The partial test (t) proved that mutual work agreement and work motivation had a positive and significant effect on productivity. Simultaneous testing (F) showed that both variables together significantly influenced productivity with an adjusted R² value of 0.856. These findings confirm that clear joint work agreements and maintained work motivation can increase the productivity of Maxim drivers in Kupang City.

Keywords: Joint Work Agreements, Work Motivation, Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesepakatan kerja bersama, motivasi kerja, dan produktivitas driver Maxim di Kota Kupang, serta menganalisis pengaruh keduanya terhadap produktivitas. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian sebanyak 96 driver Maxim dipilih menggunakan rumus Lemeshow. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan teknik deskriptif serta regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja berada pada kriteria penilaian tinggi, sedangkan produktivitas driver berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Uji parsial (t) membuktikan bahwa kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Uji simultan (F) menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai adjusted R² sebesar 0,856. Temuan ini menegaskan bahwa kesepakatan kerja bersama yang jelas dan motivasi kerja yang terjaga mampu meningkatkan produktivitas driver Maxim di Kota Kupang.

Kata Kunci: Kesepakatan Kerja Bersama, Motivasi Kerja, Produktivitas

How to Cite: Kaho, A.T., et al. (2025). Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Driver Maxim Di Kota Kupang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (4), 7885-7898. [10.54373/ifjeb.v5i4.4843](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i4.4843)

PENDAHULUAN

Di era seperti sekarang perkembangan teknologi semakin pesat dan akan menciptakan lapangan pekerjaan yang semakin luas. Berbagai inovasi telah dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia dan memberikan banyak kemudahan dalam melakukan

aktivitas manusia. Kecanggihan teknologi dapat ditemui di setiap aspek kehidupan manusia, termasuk transportasi. Transportasi merupakan sarana yang umum digunakan untuk mengangkut barang atau manusia dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi online adalah salah satu contoh pengembangan teknologi berbasis aplikasi yang disambut cukup baik di awal kemunculannya karena dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik saat ini (Wahyusetyawati, 2017).

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai *output* produktivitas yang tinggi. Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut (Mulyadi, 2011:182).

Produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan cara kerja yang baik dan melalui peningkatan produktivitas kerja yang baik maka akan terbuka kesempatan kerja yang lebih luas bagi masyarakat untuk menjadi pegawai dimana pun akan bekerja karna dapat diandalkan. Kesepakatan kerja bersama berperan penting dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama, dan menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan. Kesepakatan kerja yang jelas yang diterapkan perusahaan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis (Hasibuan, 2010:176).

Perusahaan akan selalu ingin memperbaiki produktivitas setiap karyawannya. Untuk mencapai ini, perusahaan harus memotivasi semua karyawan dengan baik untuk melakukan pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas. Dengan jumlah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, akan menciptakan hubungan yang hebat untuk mencapai tingkat produktivitas. Menurut Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karenanya motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perlu diketahui motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi kerja dan mencari pengalaman. Motivasi adalah suatu

kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2013:351).

Maxim sebagai salah satu perusahaan yang menawarkan jasa, dalam meningkatkan produktivitas kerjanya terganjal beberapa permasalahan yang akhirnya dapat mengganggu kinerja operasional perusahaan. Terdapat beberapa perjanjian yang tidak sesuai dengan isi perjanjian yang merugikan para *driver* seperti menaikkan dan menurunkan tarif untuk layanan memesan yang diikuti dengan peningkatan dan penurunan potongan komisi tanpa ada pemberitahuan atau notifikasi pada para *driver* (Mbo'oh dkk., 2024). Ketidakpuasan *driver* terhadap sistem operasional usaha yang memuat kesepakatan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan saat mendaftar sebagai mitra Maxim dapat membuat mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Puspitasari, 2020).

Penelitian ini penting dilakukan karena produktivitas driver transportasi online merupakan faktor strategis yang memengaruhi kualitas layanan dan keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya Maxim. Produktivitas kerja *driver* dipengaruhi oleh kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja yang dirasakan sebagai mitra perusahaan. Ketidaksiuaian antara kesepakatan kerja yang ditetapkan dengan pelaksanaannya di lapangan, seperti perubahan tarif dan potongan komisi tanpa pemberitahuan, berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, serta berdampak pada penurunan produktivitas kerja *driver*. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja terhadap produktivitas driver Maxim, sekaligus menawarkan solusi berupa penerapan kesepakatan kerja yang transparan, konsisten, serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem insentif dan kebijakan yang adil guna mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis melalui pengolahan data numerik secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Maxim yang beroperasi di Kota Kupang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, seperti driver yang masih aktif dan telah bekerja minimal tiga bulan. Jumlah sampel ditentukan

menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, sehingga diperoleh sebanyak 96 responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesepakatan kerja bersama (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas (Y). Indikator kesepakatan kerja bersama meliputi aspek komunikasi, ketersediaan sumber daya, dan sikap pelaksana. Motivasi kerja diukur berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, sedangkan produktivitas diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,70 untuk seluruh variabel, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

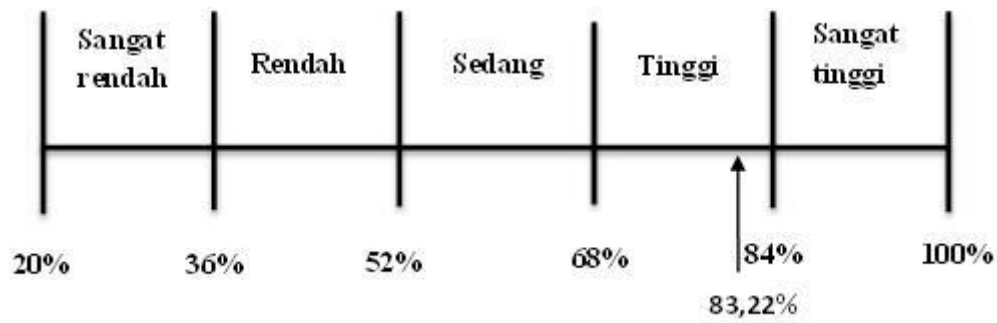
Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan kecenderungan jawaban responden, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja terhadap produktivitas.

HASIL

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kesepakatan Kerja Bersama (X1)

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat persentase capaian skor tanggapan responden mengenai kesepakatan kerja bersama bernilai 83,22% yang berada pada rentang 68% - 84%. Dengan demikian persentase capaian skor variabel kesepakatan kerja bersama termasuk dalam kategori "Tinggi". Secara umum artinya kesepakatan kerja bersama berada pada kriteria penilaian tinggi.

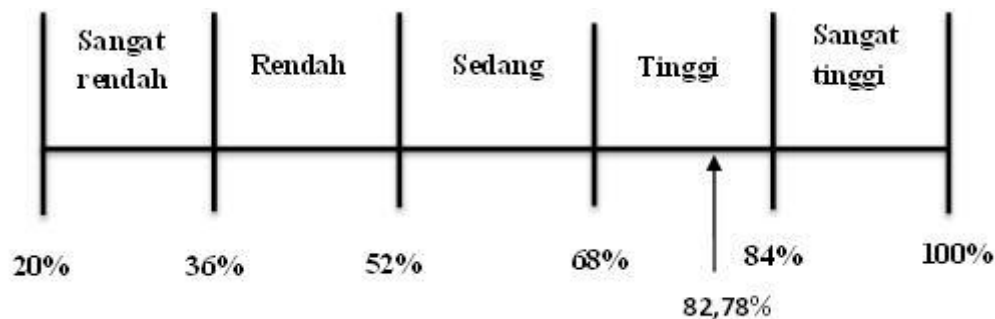


Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Kesepakatan Kerja Bersama (X1)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat persentase capaian skor tanggapan responden mengenai motivasi kerja bernilai 82,78% yang berada pada rentang 68% - 84%. Dengan demikian persentase capaian skor variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori “Tinggi”. Secara umum artinya motivasi kerja berada pada kriteria penilaian tinggi.

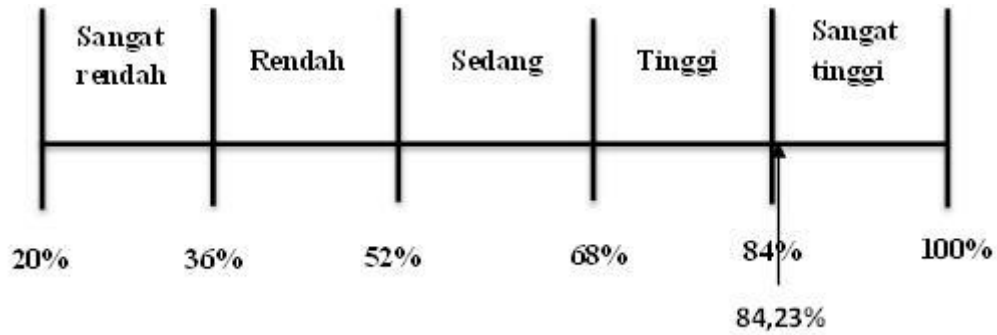


Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Deskripsi Variabel Produktivitas (Y)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat persentase capaian skor tanggapan responden mengenai produktivitas bernilai 84,23% yang berada pada rentang 84% - 100%. Dengan demikian persentase capaian skor variabel produktivitas termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi”. Secara umum artinya produktivitas berada pada kriteria penilaian sangat tinggi.



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Produktivitas (Y)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,371	1,167		2,032	
Kesepakatan Kerja Bersama	,302	,055	,471	5,490	4,861
Motivasi Kerja	,229	,041	,483	5,629	4,861

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 2,371 + 0,302X_1 + 0,229 X_2$$

Formula regresi yang dihasilkan di atas maknanya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,371 bermakna jika nilai Kesepakatan Kerja Bersama (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap 0, maka Produktivitas (Y) nilainya sebesar 2,371.
- b. Nilai koefisien regresi (b₁) dari variabel X₁ (Kesepakatan Kerja Bersama) sebesar 0,302 bermakna jika nilai Kesepakatan Kerja Bersama bertambah satu satuan, maka nilai Y (Produktivitas) akan mengalami kenaikan sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi (b_2) dari variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,229, maknanya jika Motivasi Kerja bertambah satu satuan, maka Produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,229 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018). Bila nilai signifikan $\leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 2. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,371	1,167		2,032	
	KesepakatanKerjaBersama	,302	,055	,471	5,490	4,861
	MotivasiKerja	,229	,041	,483	5,629	4,861

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Produktivitas (H1)

Diperoleh $t_{hitung} (5,490) > t_{tabel} (1,986)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas *driver* Maxim Kota Kupang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas (H2)

Diperoleh $t_{hitung} (5,629) > t_{tabel} (1,986)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas *driver* Maxim Kota Kupang.

Uji F (Uji pengaruh simultan)

Uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Uji statistic F ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Table 3. Hasil Uji F (Simultan) Variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2401,067	2	1200,533	284,174	<,001 ^b
Residual	392,891	93	4,225		
Total	2793,958	95			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Kesepakatan Kerja Bersama (X2)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} (284,174) > F_{tabel} (3,09)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesepakatan Kerja Bersama dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,856	2,05539

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Kesepakatan Kerja Bersama (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa variabel kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan 85,6% variasi perubahan pada produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang. Sementara itu, sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DISKUSI

Pembahasan Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kesepakatan kerja bersama berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa para driver menilai sistem kesepakatan kerja yang diterapkan oleh Maxim telah berjalan dengan cukup baik, khususnya pada aspek komunikasi, ketersediaan sumber daya, serta sikap pelaksana. Komunikasi yang relatif jelas antar sesama driver maupun antara driver dan pihak perusahaan membantu menciptakan pemahaman yang sama terkait aturan kerja. Selain itu, dukungan sistem dan sarana operasional yang memadai turut menunjang kelancaran aktivitas kerja driver. Sikap pelaksana yang mencerminkan etika kerja, kerja sama, dan tanggung jawab juga berkontribusi dalam menciptakan hubungan kerja yang kondusif.

Variabel motivasi kerja juga menunjukkan nilai capaian pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai driver Maxim mampu memberikan dorongan bagi driver untuk memenuhi berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Driver merasa terdorong untuk bekerja secara optimal guna memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, memperoleh rasa aman dalam bekerja, menjalin hubungan sosial dengan sesama driver, serta mendapatkan pengakuan dari pelanggan dan perusahaan. Motivasi yang tinggi ini mencerminkan adanya dorongan internal yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas kerja.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas menunjukkan nilai capaian yang berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa *driver* Maxim di Kota Kupang menilai diri mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kuantitas kerja, kualitas layanan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan order. Responsivitas terhadap permintaan pelanggan, kemampuan menjaga kualitas layanan, serta ketepatan waktu pengantaran menjadi indikator utama yang menunjukkan tingginya produktivitas *driver*. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan dorongan internal yang dimiliki *driver* telah mendukung pencapaian produktivitas yang optimal.

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Produktivitas *Driver*

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa kesepakatan kerja bersama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang. Artinya kualitas kesepakatan kerja bersama yang diterapkan dalam sistem kemitraan Maxim memiliki peran penting dalam mendorong driver untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Sejalan dengan teori Handoko (2011:221) hubungan karyawan dalam manajemen SDM yang

manyatakan kesepakatan kerja bersama adalah kerja sama yang dilakukan karyawan dan pimpinan untuk mengatur hubungan-hubungan kedua belah pihak dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Mbo'oh dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kesepakatan kerja bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di Kota Kupang. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Yelpa dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena mampu menciptakan kepastian, rasa keadilan, dan komitmen kerja yang lebih baik. Namun, perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dependen yang digunakan, yaitu produktivitas kerja, bukan kinerja.

Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel produktivitas sebagai variabel dependen, bukan kinerja, sehingga memperkaya kajian empiris terkait efektivitas kesepakatan kerja bersama dalam konteks transportasi daring. *Novelty* penelitian ini terletak pada penguatan konteks lokal Kota Kupang, di mana karakteristik sosial ekonomi, kondisi geografis, serta dinamika pasar transportasi daring berbeda dengan kota-kota besar. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama tetap menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas, meskipun diterapkan pada daerah berkembang dengan karakteristik pasar yang berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas *Driver*

Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang. Temuan ini sejalan dengan Nawawi (2013) melalui Teori Motivasi Kerja, motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja secara sadar guna mencapai tujuan tertentu. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja lebih optimal ketika kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri dapat terpenuhi. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang memengaruhi perilaku dan hasil kerja individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anwar, 2022) pada pengemudi Maxim di Kota Tasikmalaya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas. Begitu juga dengan Penelitian Puspitasari (2020) juga memberikan dukungan tambahan, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pengemudi GO-JEK di Kota Surabaya.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di wilayah perkotaan besar, sehingga penelitian ini mengisi *research gap* dengan mengkaji motivasi kerja *driver* di daerah

berkembang seperti Kota Kupang. *Novelty* penelitian ini terletak pada penekanan dimensi motivasi aktualisasi diri, yang menunjukkan bahwa *driver* tidak hanya termotivasi oleh pendapatan, tetapi juga oleh kebutuhan untuk berkembang, merasa dihargai, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas *Driver*

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas. Kesepakatan kerja bersama memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur, sementara motivasi kerja menjadi pendorong internal yang menggerakkan *driver* untuk bekerja secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori produktivitas yang dikemukakan oleh Mulyadi (2011), yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari efisiensi penggunaan input untuk menghasilkan output yang optimal. Ketika kesepakatan kerja bersama diterapkan secara konsisten dan diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi, *driver* mampu memanfaatkan sumber daya secara lebih efektif, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam sistem kemitraan Maxim. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga konsistensi penerapan kesepakatan kerja bersama serta merancang strategi peningkatan motivasi kerja agar produktivitas *driver* dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja terhadap produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang, dapat disimpulkan bahwa secara deskriptif kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, sementara produktivitas *driver* berada pada kategori sangat tinggi. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kesepakatan kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *driver*, yang mengindikasikan bahwa kejelasan, konsistensi, dan implementasi kesepakatan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *driver*, yang menegaskan bahwa dorongan

internal, pemenuhan kebutuhan, serta semangat kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja. Hasil pengujian simultan memperlihatkan bahwa kesepakatan kerja bersama dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *driver* Maxim di Kota Kupang, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang relatif kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas *driver*.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang pertama bagi perusahaan Maxim yaitu perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi dan kejelasan dalam kesepakatan kerja bersama, terutama mengenai hak, kewajiban, serta mekanisme operasional driver. Disarankan untuk memberikan program penghargaan, pelatihan, atau dukungan lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja driver. Evaluasi berkala terhadap sistem kemitraan sangat penting agar memenuhi kebutuhan driver serta menjaga kenyamanan kerja. Yang kedua bagi *driver* Maxim diharapkan dapat terus memanfaatkan aturan kerja dan peluang yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Menjaga motivasi internal dengan menetapkan tujuan pribadi dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. dan yang terakhir bagi penelitian Selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas driver atau variabel penelitian yang bersangkutan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia organisasi.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2005) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, I.M. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survei Pada Driver Maxim Di Kota Tasikmalaya)', *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6). Available at: https://www.researchgate.net/publication/291375128_STRESS_MANAGEMENT_.
- Baiti, K.N., Djumali and Kustiyah, E. (2020) *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*.
- Danang, S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pe. Yogyakarta : Redaksi CAPS.
- Fahmi, I. (2013) *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung : Afabeta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar (2014) 'Buruh dan Tenaga Kerja', *Jurnal online*, 250. Available at: [www. Blokspot.co.id](http://www.Blokspot.co.id) %09Buruh dan Tenaga Kerja.
- Handoko, H. (2011) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. BPFE-Yogyakarta.

- Hardani, Auliyah, N.H. and Dkk (2020) *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Husnu Abad. Edited by Penerbit: CV. Pustaka Ilmu. In Repository. Uinsu.Ac Id.
- Hasibuan, M.S.. (2013) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi.Jakarta:Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Karisoh, M., Massie, J.D. and Wangke, S.J. (2019) ‘Analyzing The Impact Of The Collaboration Between Grab And Ovo To The Customer’, *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 07(04), pp. 5049–558.
- Kasmir (2010) *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana.
- Lukiyana and Yusuf, M. (2022) ‘Pengaruh Collective Bargaining Agreement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Komitmen Organisasi Di Pt Internusa Caterindo Selama Masa Pandemi Covid-19’, *Business Management*, 18(01). Available at: <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Mangkunegara, A.. A.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mbo’oh, P.T.P.Y. et al. (2024) Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kota Kupang The Influence Of Collective Work Agreements And Organizational Commitment On The Performance Of Maxim Drivers In The City Of Kupang Koresponden
- Morlok, E.K. (1978) *Introduction to Transportation Engineering and Planning*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyadi (2011) *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, I. (2013) *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, K. (2010) *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nugroho, A. (2018) ‘Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri.’ Available at: <https://www.scribd.com/document/453357747/Jurnal-analisis-produktifitas-PT-Siantar-Putra-Mandiri-pdf>.
- Nurmansyah (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Puspitasari, D.N. (2020) ‘Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengemudi GO-JEK Di Kota Surabaya.’
- Rivai, V. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2014) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, R.H. (2009) *Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Simanjuntak, P.J. (2011) *Manajemen Evaluasi Kinerja*. 3rd edn. Jakarta. Fakultas UI.
- Sinungan, M. (2014) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. and Iwa, G. (2007) *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, S. and Bakri, S.L. (2014) *Ergonomi untuk Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Pers.
- Usman, S.M. (2024) *Rasionalitas Pilihan Masyarakat Kota Kupang Menjadi Driver Ojek Online*.
- Wahyusetyawati, E. (2017) *Dilema Pengaturan Transportasi Online*. Badan Pembinaan Hukum Nasional.

- Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Widari, D. (2010) *Manajemen Transportasi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Yelpa, Seprini and Hidayat (2016) 'Analisis Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu'.