

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

Patrik Tri Putra Yusup Mbo'oh^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidæ^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} patrickmbooh30@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidæ@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan pertumbuhan dan perkembangan sektor jasa tidak terlepas dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM). Bicarakan tentang sumber daya manusia berarti berbicara tentang peranan manusia. Peranan manusia sangat penting dan strategis untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki dikarenakan sumber daya tersebut menjadi salah satu penentu Kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Kinerja para karyawan dapat dipengaruhi kesepakatan kerja bersama yang disepakati oleh seorang karyawan ketika pertama kali bergabung dengan sebuah perusahaan dan komitmen organisasi yang merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Persaingan dunia jasa transportasi semakin kompetitif, dikarenakan transportasi memegang peranan penting dalam pertumbuhan perekonomian khususnya perkotaan. Ojek merupakan transportasi angkutan umum yang menggunakan sepeda motor sebagai sarana pengangkutan dan pengantaran. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, peranan transportasi seperti ojek. Maxim merupakan solusi akan berbagai permasalahan transportasi konvensional seperti angkutan umum, bus dan ojek pangkalan di kota Kupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner). Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukkan variabel kesepakatan kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja driver. Berdasarkan hasil uji variabel komitmen organisasi kinerja driver. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan. kesepakatan kerja bersama dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja driver maxim di kota Kupang.

Kata Kunci : Kesepakatan Kerja Bersama, Komitmen Organisasi dan Kinerja Driver

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia sudah mengarah pada sektor jasa. Keberhasilan pertumbuhan dan perkembangan sektor jasa tidak terlepas dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM). Bicara tentang sumber daya manusia berarti berbicara tentang peranan manusia. Peranan manusia sangat penting dan strategis bagi kemajuan sebuah perusahaan. Lebih lanjut Luthans (2012) mengatakan bahwa, yang namanya sumber daya manusia (SDM) bukan berarti, hanya merujuk kepada manusianya saja, tetapi juga berkaitan dengan hal lain berupa kemampuan karyawan tersebut dalam memberikan pendapat, bakat, kompetensi, ide, energi, produktivitas, dan kinerja, demi tercapainya tujuan sebuah organisasi atau lembaga. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki dikarenakan sumber daya tersebut menjadi salah satu penentu Kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Yani & Dwiyanti, 2016). Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2009). Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja para karyawan dapat dipengaruhi kesepakatan kerja bersama yang disepakati oleh seorang karyawan ketika pertama kali bergabung dengan sebuah perusahaan.

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa 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. Kesepakatan kerja bertujuan menjamin kehidupan layak dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya, perusahaan/instansi mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan pegawai. Kesepakatan kerja bersama khususnya kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan dewasa ini sangat dibutuhkan/diperlukan oleh perusahaan dan pegawai guna memperlancar produksi. Karena dengan kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan akan memberi manfaat ganda yaitu memberi keuntungan bagi Perjanjian kerja. Menurut Schermerhorn, dkk (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Rendahnya komitmen organisasi para karyawan tentu akan

berpengaruh terhadap kinerja mereka di lapangan. Persaingan dunia jasa transportasi semakin kompetitif, dikarenakan transportasi memegang peranan penting dalam pertumbuhan perekonomian khususnya perkotaan. Transportasi berhubungan dengan kegiatan-kegiatan produksi, konsumsi, dan distribusi. Salah satu media transportasi adalah Ojek. Ojek merupakan transportasi angkutan umum yang menggunakan sepeda motor sebagai sarana pengangkutan dan pengantaran. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, peranan transportasi seperti ojek sudah semakin bergeser dengan munculnya ojek online. Ojek online merupakan transportasi yang sama seperti ojek konvensional yang mengantar penumpang ke tempat tujuan yang diinginkan penumpang, tetapi cara pemesanan ojek online berbeda, yakni memanfaatkan teknologi masa kini dengan menggunakan aplikasi smartphone yang terhubung dengan jaringan internet untuk memesan atau memanggil pengemudi (driver). Tarif ojek online sudah tertera saat pemesanan di aplikasi, dan ditentukan berdasarkan jarak tempuh dari lokasi penjemputan penumpang ke tujuan, bahkan pembayaran dapat dilakukan secara tunai atau menggunakan uang elektronik atau disebut dengan *e-money*, seperti Maxim salah satunya. Maxim adalah perusahaan internasional yang bergerak dibidang teknologi informasi dimana perusahaan ini menyediakan platform yang mempertemukan pengemudi dan pelanggan secara mudah. Maxim mengembangkan sendiri aplikasinya dan menciptakan sistem perangkat keras dan perangkat lunak yang memungkinkan mitra-mitranya terhubung kelayakan perusahaan, memproses jutaan setiap hari, memantau kualitas kerja dan pelayanan, serta menganalisis dan mengoptimalkan bisnis mereka. Maxim memiliki keunikan dalam pelayanannya seperti, Maxim Bike and Car, Food And Delivery, Delivery, Cargo, Penderekan Mesin, Cleaning service, dan Massage and SPA. Maxim memiliki kebijakan yang menguntungkan bagi pengemudi maupun pelanggan, seperti jadwal yang fleksibel untuk pengemudi, harga terjangkau serta sistem reservasi order untuk pelanggan. Kehadiran Maxim merupakan solusi akan berbagai permasalahan transportasi konvensional seperti angkutan umum, bus dan ojek pangkalan. Beragam masalah dialami seperti kemacetan lalu lintas, minimnya pelayanan dan kondisi angkutan umum yang masih belum memenuhi harapan masyarakat, banyaknya tindak kriminal pada angkutan umum, semakin menambah ketidaknyamanan masyarakat akan angkutan umum konvensional, hal-hal tersebut menjadi masalah sosial budaya transportasi. Maxim menjadi aplikasi yang di gemari oleh semua kalangan masyarakat, khususnya masyarakat di Kota Kupang. Peminat Aplikasi maxim di Kota Kupang berasal dari berbagai profesi seperti, Mahasiswa, guru, pegawai, siswa, pedagang dan lainnya. Kepuasan konsumen akan pelayanan driver maxim menjadikan maxim sebagai pilihan utama masyarakat kota kupang, meskipun disamping itu masih menggunakan Grab dan Indriver. Dengan banyaknya peminat maxim di Kota kupang, tentunya para driver dituntut untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam pelayanan yang tentunya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para penggunanya. Kinerja yang dihasilkan driver diharapkan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja maksimal yang diberikan driver merupakan implikasi akan kesepakatan kerja yang disetujui driver dan perusahaan, kesepakatan yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak tentunya memberikan kepuasan dan kenyamanan driver dalam bekerja. Dalam Perjanjian Kemitraan Maxim, driver sebagai Mitra dan Maxim sebagai penyedia aplikasi. Tugas dan tanggung jawab driver adalah menerima dan menjalankan orderan yang telah diberikan oleh penyedia

aplikasi melalui aplikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan dan menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam perjanjian kerjasama kemitraan. Namun, ada beberapa perjanjian yang tidak sesuai dengan isi perjanjian yang merugikan para driver. Hal ini terlihat dari Maxim yang menaikkan dan menurunkan tarif untuk layanan memesan yang diikuti dengan peningkatan dan penurunan potongan komisi tanpa ada pemberitahuan atau notifikasi pada para driver. Maxim memotong uang atau biaya di luar ketentuan yang telah ditentukan dalam undang-undang. Oleh karena itu, adanya suatu timbal balik antara kedua belah pihak tersebut harus di kedepankan, karena hanya dibentuk oleh satu pihak yang berperan di dalam perjanjian. Hal inilah yang menjadi konflik yang mesti diperbaiki dari pengertian perjanjian atau perikatan yang terjadi antara Maxim dengan driver. Begitupun, kesepakatan yang saling menguntungkan akan mempengaruhi komitmen kerja para driver sehingga kinerja yang dihasilkan mampu memenuhi tujuan dan harapan perusahaan. Komitmen yang ditunjukkan melalui sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, dan melakukan tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Dalam upaya menjaga persaingan dan keberlangsungan usaha perusahaan Maxim perlu memberikan perhatian lebih bagi para driver dikarenakan para driver merupakan ujung tombak dalam melakukan aktivitas perusahaan. Disini peranan driver menjadi penting dan sangat strategis bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan banyak pertimbangan terkait kenyamanan dan kepuasan driver melalui bentuk kesepakatan kerja bersama yang ditawarkan perusahaan dan komitmen organisasi bagi para drivernya dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan diharapkan menjadi maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stolovitch and Keeps (1992) mengatakan Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Selain itu, Hasibuan (2010) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Rivai (2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

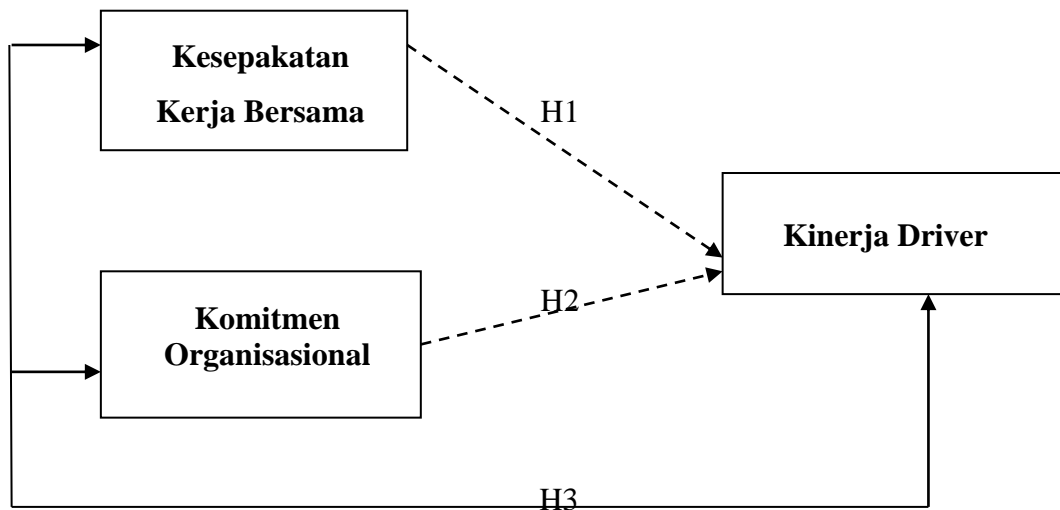
Kesepakatan Kerja Bersama

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kesepakatan kerja bersama (KKB) berperan penting dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama, dan menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) berperan penting dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama, dan menghindarkan terjadinya konflik dalam perusahaan. Dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini diharapkan permasalahan yang dihadapi karyawan dengan perusahaan dapat diatasi dengan baik. Misalnya: kenaikan gaji/upah, tunjangan hari raya, pemecatan buruh, dan lain-lain.

Komitmen Organisasional

Komitmen pada organisasi menurut Robbins (2008) didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Griffin menyatakan komitmen organisasional atau *organisational commitment* merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan:

- - - - -> = Parsial
- > = Simultan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dan diperoleh 96 Driver sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data yang berhasil dikumpul kemudian di analisis dengan menggunakan analisis

statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi harga, fasilitas, lokasi secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.846	2.241		1.176	0.239		
Kesepakatan Kerja bersama	1.245	0.141	0.602	8.882	0.00	0.451	2.216
Komitmen organisasional	0.440	0.085	0.355	5.210	0.000	0.451	2.216

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.846 + 1.245 X_1 + 0.440 X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.846 menyatakan bahwa apabila variabel Kesepakatan kerja bersama, Komitmen organisasional konstan maka besarnya Kinerja driver adalah 2.846.
2. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel Kesepakatan kerja bersama (X₁) sebesar 1.245. Bermakna jika variabel Kesepakatan kerja bersama mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja driver sebesar 1.245 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel Komitmen organisasional (X₂) sebesar 0.440. Bermakna jika variabel Komitmen organisasional mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja driver sebesar 0.440 satuan.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Uji Parsial)

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Kinerja Driver Maxim (H¹)

Diperoleh t_{hitung} (8,882) > t_{tabel} (1,661) dan signifikansi (0,006) < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kesepakatan kerja bersama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver maxim Kupang.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Driver Maxim (H^2)

Diperoleh $t_{hitung} (5,210) > t_{tabel} (1,661)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a ini berarti variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver maxim Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7864.682	2	3932.341	191.806	.000 ^b
Residual	1906.652	93	920.502		
Total	9771.333	95			

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diperoleh $F_{hitung} 191.806 > F_{tabel} (2,703)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kesepakatan kerja bersama dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver maxim Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	0.805	0.801	4.52787	1.742

a. Predictors: (Constant), Kesepakatan Kerja Bersama, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Driver

Hasil analisis determinasi R^2 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.801. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1) Kesepakatan kerja bersama dan Komitmen organisasional (X_2) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Driver sebesar 80,1 % dan sisanya sebesar 19,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,801 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kesepakatan kerja bersama dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Driver Kupang relatif kuat namun tidak mutlak.

PEMBAHASAN

Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kesepakatan Kerja Bersama, dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Capaian tertinggi pada variabel kesepakatan kerja bersama terletak pada item pertama dari indikator adanya penunaian kerja yaitu pekerjaan yang dilaksanakan sebaik mungkin, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penunaian kerja, karyawan merasa senang dan tertarik terhadap pekerjaannya yang dilakukan atas kesadaran sendiri bukan karena unsur paksaan. Rasa senang dan suka pada pekerjaan akan memberikan sisi positif bagi driver untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Komitmen Organisasional dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Capaian tertinggi dari variabel Komitmen Organisasional terletak pada item ke dua dari indikator Komitmen Afektif yaitu merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi, akan mendorong driver untuk dapat termotivasi, agar lebih berpartisipasi dalam kelompok tertentu. Perasaan menjadi bagian dalam organisasi akan membuat driver mempunyai rasa lebih bertanggung jawab hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja driver.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja driver dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Capaian tertinggi pada variabel Kinerja driver terletak pada item ke dua dari indikator Efektivitas yaitu Menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin.

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara (t) parsial, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesepakatan kerja bersama terhadap Kinerja *Driver Maxim* Kupang. Hal ini berarti kesepakatan kerja bersama antara perusahaan maxim dan para *driver* mempunyai hubungan yang mampu meningkatkan kinerja para *driver*. Pemenuhan terhadap hak-hak menjadi tuntutan utama para driver sebagai tenaga operasional mencapai tujuan perusahaan. Ketika hak-hak para *driver* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja yang mendorong tanggung jawab yang lebih tinggi dari para driver dalam pemenuhan kewajiban mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara (t) parsial, menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap Kinerja *Driver Maxim* Kupang, hal ini berarti Menunjukkan bahwa para *driver* maxim memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, yang akan mendorong driver untuk dapat termotivasi, agar lebih berpartisipasi dalam kelompok tertentu. Perasaan menjadi bagian dalam organisasi akan membuat *driver* mempunyai rasa lebih bertanggung jawab hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja *driver*. Komitmen yang tinggi dari para *driver* juga akan menjadikan mereka anggota yang sejati dan loyal terhadap perusahaan maxim.

Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji (F) simultan diperoleh variabel Kesepakatan kerja bersamadan Komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja *Driver*. Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa Kesepakatan kerja bersama dan Komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh yang relatif kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi Kinerja *driver* Maxim Kupang seperti Kemampuan, efektivitas dan efisiensi, motivasi, wewenang (otoritas), disiplin dan inisiatif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Kesepakatan kerja bersama (X1) berada pada kategori Baik, Komitmen organisasional (X2) Baik dan Kinerja driver (Y) berada pada kategori Baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kesepakatan kerja bersama (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver Maxim di Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver Maxim di Kota Kupang. Secara simultan Kesepakatan kerja bersama, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver Maxim di Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel kesepakatan kerja bersama dan komitmen organisasional dapat menjelaskan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagi Maxim Kupang, diharapkan Maxim Kupang dalam meningkatkan Kinerja *driver* perlu lebih memperhatikan kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak *paradrivers* Maxim yang tertuang dalam kesepakatan kerja bersama yang telah dibuat agar terbentuklah komitmen organisasional yang kuat. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Kesepakatan kerja bersama, Komitmen organisasional terhadap Kinerja driver agar dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti Kemampuan, efektivitas dan efisiensi, motivasi, wewenang dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.

- Mangkunegara, P. (2006). *"Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Refika Aditama.
- Mankuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit. IPB Press, PT. Gramedia.
- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behavior, Human Behavior at work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Nugroho, R., & Japariato, E. (2013). *Pengaruh People, Physical Evidence, Product, Promotion, Price dan Place terhadap Tingkat Kunjungan Di Kafe Coffe Cozies. Surabaya. Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 1(2),1-9.
- Rivai, V. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik"*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. (2008). *Organizational Behavior (10 th Ed)*. New jersey: Prentice Hall.
- Robbins, P, And Coulter, M. (2012). *Management, Eleventh Edition*,(United States of America: Pearson Education Limited).
- Schermerhorn, H, Osbondanv U, Wibowo. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Stolovitch, H, and Keeps, E. (1992). *Hand bookof Human Performance Technology A Comprehensive Guidefor Analysis and Solving Performce Problemin Organizations*. San Francisco:Jersey-Bass Publisher.
- Yani, M., dan DwiYanti, E., (2016). *Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. 5 (2): 163 – 172.