

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* MAXIM DI KOTA KUPANG

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Driver Performancemaxim Drivers in Kupang City

Yorisno Ribender Tse^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} yorisnotse@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id, ^{c)} debrysalean@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel probabilitas menggunakan rumus lemeshow dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada *driver* Maxim di kota Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS V 29. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hasil uji F menunjukkan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja *driver* Maxim relatif kuat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, pemahaman yang mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja semakin krusial. Oleh karena itu, untuk tampil sebagai pemenang dalam persaingan maka perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan pesaingnya. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu/interaksi antara daya pikir yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan daya fisik yang dimiliki masing-masing individu manusia (Hasibuan, 2000). Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa karyawan yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah keberadaan sumber daya manusia yang dimaksud untuk diutamakan

pengelolaannya dengan tepat, baik untuk ketersediannya maupun peningkatan kualitasnya agar tercapai kinerja yang diinginkan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moecheriono, 2009). Kinerja dapat diketahui dan diukur berdasarkan standar pencapaian suatu organisasi sebagai tolak ukur yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya operasional perusahaan dan kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi kerja memengaruhi seberapa keras seseorang bekerja, seberapa kreatif mereka dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latimer dalam Sutrisno, 2019). Disiplin kerja menjadi salah satu aspek kunci dalam pencapaian keberhasilan individu maupun organisasi. Ketika individu dan tim bekerja dengan disiplin yang tinggi maka operasional suatu perusahaan akan lebih efisien, produktif dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian difokuskan pada perusahaan layanan transportasi *online* Maxim yang berada dibawah naungan PT Teknologi Perdana Indonesia, khususnya terkait dengan tingkat motivasi dan disiplin kerja *driver* Maxim di kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Sebagai suatu perusahaan, Pihak Maxim tidak dapat lepas dari yang namanya resiko, baik itu resiko yang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam operasional perusahaan Maxim ialah tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja dari *driver* Maxim. Beberapa permasalahan yang sering muncul ialah dari pihak *driver* sebagai mitra perusahaan Maxim, dimana terdapat oknum tertentu yang tidak menjalankan tanggung jawab dengan baik karena kelalaian yang tidak disengaja maupun disengaja. Hal ini berpengaruh terhadap operasional perusahaan dikarenakan *driver* yang melakukan kesalahan akan mendapat rating buruk dari pihak konsumen terkait pelayanan yang diberikan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dalam suatu perusahaan merujuk pada seberapa baik atau seberapa buruk individu mencapai tujuan-tujuan dan target-target yang telah ditetapkan. Setiap organisasi atau perusahaan, tentu sangat memperhatikan kinerja sumber daya manusianya untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Wirawan (2009) menjelaskan

kinerja sebagai singkatan dari kinetika energi kerja yang padannanya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998). Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pengertian beberapa ahli tentang kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja *driver* adalah hasil kerja atau pencapaian dari seorang *driver* dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat menjadi kekuatan internal atau dorongan bagi seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Sementara itu menurut Hartatik (2018) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Menurut Menurut Sumardjo & Priansa (2018) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Winardi (2018) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Berdasarkan penjelasan diatas terkait pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan mereka.

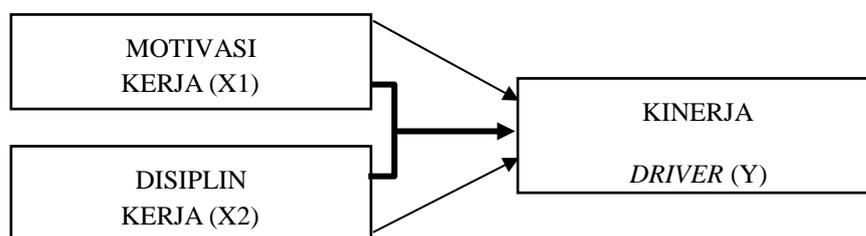
Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja

adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Sedangkan Siswanto (2013:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang dengan sadar menaati dan menghargai peraturan yang dibuat perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Berpikir

Kinerja *driver* merupakan hal yang penting karena kinerja menggambarkan tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang *driver* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja *driver* merujuk pada seberapa efektif dan produktif seorang *driver* tersebut dalam mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator kinerja, diantaranya kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2016). Kinerja *driver* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, bersemangat, dan konsisten. Adapun indikator motivasi kerja, diantaranya Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 2010). Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja *driver* karena disiplin kerja merujuk pada ketaatan *driver* terhadap peraturan, ketertiban, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. *Driver* yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih terorganisir, andal, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam pengukuran kinerja diantaranya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Siswanto, 2016).



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang.
- H3 : Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel probabilitas menggunakan rumus lemeshow dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada *driver* Maxim di kota Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan untuk pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja *driver* memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,201) sehingga hasil uji dinyatakan valid. Selain itu, setiap Variabel *independent* dan *dependent* dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari kriteria 0,60.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 2

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

No item pernyataan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Frekuensi Kehadiran						1.180	Tinggi
Item 1	31	51	12	1	1	398	Tinggi
Item 2	18	52	23	2	1	372	Tinggi
Item 3	37	48	11	0	0	410	Sangat Tinggi
Tingkat Kewaspadaan						1.290	Sangat Tinggi
Item 4	50	45	1	0	0	433	Sangat Tinggi
Item 5	51	40	5	0	0	430	Sangat Tinggi
Item 6	45	49	2	0	0	427	Sangat Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja						1.316	Sangat Tinggi
Item 7	57	35	4	0	0	437	Sangat Tinggi
Item 8	61	34	1	0	0	444	Sangat Tinggi
Item 9	53	41	2	0	0	435	Sangat Tinggi
Ketaatan Pada Perturan Kerja						1.303	Sangat Tinggi
Item 10	50	44	2	0	0	432	Sangat Tinggi
Item 11	52	42	2	0	0	434	Sangat Tinggi
Item 12	61	29	4	2	0	437	Sangat Tinggi

Etika Kerja						1.297	Sangat Tinggi
Item 13	51	44	1	0	0	434	Sangat Tinggi
Item 14	47	38	11	0	0	420	Sangat Tinggi
Item 15	60	35	1	0	0	443	Sangat Tinggi
Variabel Disiplin Kerja						6.386	Sangat Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel motivasi kerja berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 5.109. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 1.184 dengan sumbangan nilai capaian tertinggi berada pada item pernyataan 1 yaitu sebesar 416. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada indikator kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 763 dengan sumbangan terendah berada pada item pernyataan 10 dengan nilai capaian yaitu 247.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

No item pernyataan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Frekuensi Kehadiran						1.180	Tinggi
Item 1	31	51	12	1	1	398	Tinggi
Item 2	18	52	23	2	1	372	Tinggi
Item 3	37	48	11	0	0	410	Sangat Tinggi
Tingkat Kewaspadaan						1.290	Sangat Tinggi
Item 4	50	45	1	0	0	433	Sangat Tinggi
Item 5	51	40	5	0	0	430	Sangat Tinggi
Item 6	45	49	2	0	0	427	Sangat Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja						1.316	Sangat Tinggi
Item 7	57	35	4	0	0	437	Sangat Tinggi
Item 8	61	34	1	0	0	444	Sangat Tinggi
Item 9	53	41	2	0	0	435	Sangat Tinggi
Ketaatan Pada Perturan Kerja						1.303	Sangat Tinggi
Item 10	50	44	2	0	0	432	Sangat Tinggi
Item 11	52	42	2	0	0	434	Sangat Tinggi
Item 12	61	29	4	2	0	437	Sangat Tinggi
Etika Kerja						1.297	Sangat Tinggi
Item 13	51	44	1	0	0	434	Sangat Tinggi
Item 14	47	38	11	0	0	420	Sangat Tinggi
Item 15	60	35	1	0	0	443	Sangat Tinggi
Variabel Disiplin Kerja						6.386	Sangat Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel motivasi kerja berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 5.109. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 1.184 dengan sumbangan nilai capaian tertinggi berada pada item pernyataan 1 yaitu sebesar 416. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada

indikator kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 763 dengan sumbangan terendah berada pada item pernyataan 10 dengan nilai capaian yaitu 247.

Variabel Kinerja Driver (Y)

Tabel 4.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Driver (Y)

No item pernyataan	Σ Jawaban Responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Kualitas Kerja						1.230	Sangat Tinggi
Item 1	31	44	21	0	0	398	Tinggi
Item 2	40	46	10	0	0	372	Sangat Tinggi
Item 3	45	45	5	1	0	410	Sangat Tinggi
Kuantitas						1.192	Tinggi
Item 4	36	46	14	0	0	433	Tinggi
Item 5	40	54	2	0	0	430	Sangat Tinggi
Item 6	22	35	36	3	0	427	Tinggi
Ketepatan Waktu						1.255	Sangat Tinggi
Item 7	50	41	5	0	0	437	Sangat Tinggi
Item 8	40	42	14	0	0	444	Sangat Tinggi
Item 9	38	52	6	0	0	435	Sangat Tinggi
Efektifitas						1.213	Sangat Tinggi
Item 10	26	48	21	1	0	432	Tinggi
Item 11	45	48	3	0	0	434	Sangat Tinggi
Item 12	32	49	14	1	0	437	Sangat Tinggi
Kemandirian						1.240	Sangat Tinggi
Item 13	37	49	9	1	0	434	Sangat Tinggi
Item 14	37	52	7	0	0	420	Sangat Tinggi
Item 15	44	40	12	0	0	443	Sangat Tinggi
Variabel Kinerja Driver						6.130	Sangat Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dengan nilai capaian sebesar 6.130. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel Kinerja driver terdapat pada indikator ketepatan waktu yaitu sebesar 1.255 dengan sumbangan nilai capaian tertinggi berada pada item pernyataan 7 yaitu sebesar 429. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada indikator kuantitas yaitu sebesar 1.192 dengan sumbangan terendah berada pada item pernyataan 4 dengan nilai capaian yaitu 364.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,419	5,834		,415	,679
	Motivasi Kerja	,087	,056	,116	1,554	,123
	Disiplin Kerja	,854	,092	,690	9,243	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

$$Y = 2,419 + 0,087X_1 + 0,854X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai kinerja *driver* (Y) tetap sebesar 2,419.
2. Jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja *driver* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,087.
3. Jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja *driver* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,854.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)
 - a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver*
Nilai t hitung (1,554) < t tabel (1,986) dan sig (0,123) > α 0,05. maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang
 - b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver*
Nilai t hitung (9,243) > t tabel (1,986) dan sig (0,001) < α 0,05, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang.
2. Uji Simultan (Uji F)
Berdasarkan analisis tabel diatas, diketahui nilai F hitung (55,862) > F tabel (3,09) dan nilai sig (0,001) < α 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ledho (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian juga berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Bay (2023), Arsanty dkk (2019), Gumelar dkk (2022) dan Trisnowati dkk (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi yang diberikan perusahaan belum cukup baik. Motivasi kerja pada *driver* Maxim lebih besar muncul dari luar perusahaan, di mana kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum menjadi fokus utama para *driver* dibandingkan dengan kebutuhan akan penghargaan. Hal ini juga disebabkan oleh karena lingkungan kerja *driver* yang berada di luar perusahaan sehingga menjadikan faktor internal dan eksternal yang langsung berkaitan dengan pekerjaan mereka sehari-hari menjadi motivasi utama. Sedangkan, motivasi terkait kebutuhan penghargaan seperti pengakuan dari atasan tidak memiliki dampak motivasional yang kuat bagi seorang *driver*. Dengan demikian perusahaan harus lebih inovatif dalam memberikan motivasi terhadap para *driver* agar dapat memacu semangat kerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bay (2023), Arsanti dkk (2019), Gumelar dkk (2022) dan Trisnowati dkk (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada *driver* Maxim sudah diakomodir dengan baik oleh pihak perusahaan. Hal ini berarti perusahaan dapat mengkomunikasikan dengan baik terkait pemberian aturan dan prosedur kerja bagi para *driver* baik secara langsung maupun melalui platform. Namun, berdasarkan pengakuan beberapa *driver* mengatakan bahwa terdapat pihak yang melakukan kecurangan dalam menjalankan pekerjaan sebagai *driver* Maxim, seperti pemalsuan lokasi, pemalsuan identitas atau informasi, kolusi dengan pelanggan, manipulasi sistem peringkat atau ulasan dan melanggar aturan lalu lintas. Beberapa kecurangan tersebut dapat terjadi juga dikarenakan penerimaan tenaga kerja *driver* terus menerus tanpa ada kuota tetap sehingga menimbulkan persaingan yang ketat. Disini pihak perusahaan perlu memperhatikan batasan kuota penerimaan tenaga kerja agar kestabilan dalam persaingan yang sehat tetap terjaga.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil analisis uji simultan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja *driver* Maxim di kota Kupang. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati, dkk (2020) dengan judul penelitian "kajian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Karanganyar" yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver*. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *driver*, semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja *driver* tersebut. Hasil uji simultan diatas diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja *driver* Maxim relatif kuat. Kendati demikian pengaruh tersebut tidak mutlak (100%). Artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja *driver* maxim. Secara teoritis faktor-faktor lain yang dimaksud seperti faktor kepribadian, kepemimpinan, kerja sama tim dan faktor lingkungan (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2018). Namun, diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh dari faktor-faktor teoritis yang dimaksud. Sejalan dengan penelitian Ricard Bari et al., (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung > ttabel dengan taraf signifikan < alpha (α) yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan, akan dapat menghasilkan kinerja yang meningkat pada PT. PLN (Persero) ULTG Kupang

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa motivasi kerja dari driver Maxim di kota Kupang berada pada kategori tinggi, disiplin kerja (X2) driver Maxim di kota Kupang berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja driver (Y) Maxim berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Maxim di kota Kupang.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim di kota Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim di kota Kupang, yang juga diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja driver (Y) relatif kuat.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan inovasi strategi peningkatan motivasi kerja *driver* seperti sistem penghargaan langsung dan pengakuan publik untuk *driver* dengan pencapaian rating terbaik lewat platform tertentu, acara komunitas dan lain-lain. Sedangkan terkait disiplin kerja, peneliti menyarankan agar perusahaan tetap mempertahankan prosedur dan aturan yang sudah diberlakukan dan diharapkan agar perusahaan menetapkan batasan penerimaan *driver* berdasarkan lokasi tertentu sehingga tidak terjadi persaingan yang ketat dan berakibat pada kecurangan atau persaingan yang tidak sehat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor diluar motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja para *driver* seperti faktor kepribadian, kepemimpinan, kerja sama tim, sistem kerja dan lingkungan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. London: Kogan Page.
- Bay, H.E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende*. (Skripsi Sarjana, Universitas Nusa Cendana).

- Gumelar, A., Farida, U., & Santoso, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja *Driver Maxim* Dikantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 529–540.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ledho, M. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Nusa Cendana).
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Moecheriono. (2009). *Manajemen Kinerja: Teori, Metode, dan Implementasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ricard Bari, R., Putu Nursiani, N., Kurniawati, M., Fanggidae, R. P., (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (Ultg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30.
<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186>
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teorik Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen tenaga kerja: rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Disiplin kerja: Konsep, teori, dan implementasi*. Penerbit Andi.
- Trisnowati, J., & Hendarti, Y. (2020). *Driver Gojek Di Karanganyar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16 No. 2, 62–69.
- Wirawan, R. (2009). *Manajemen kinerja: Teori, metode, dan aplikasi*. Rajawali Pers.