

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Profil Perusahaan

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia. Transportasi kini sudah menjadi kebutuhan mendasar bagi kaum urban. Saat ingin menembus kemacetan Ibu Kota. Pesatnya perkembangan teknologi, dapat membantu masyarakat ketika tetap membutuhkan transportasi nyaman, tetapi sedang malas memacu kendaraan pribadi, mobil-mobil nyaman bisa dipanggil hanya dengan sentuhan pada layar ponsel pintar. Kehadiran teknologi yang pesat terhadap transportasi memang telah menjadi fenomena. Di Indonesia, Grab melayani pemesanan kendaraan seperti ojek (GrabBike), mobil (GrabCar), taksi (GrabTaksi), kurir (GrabExpress), pesan-antar makanan (GrabFood), dan carpooling (GrabHitch Car). Saat ini Grab tersedia di 125 kota di seluruh Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Dirumuskannya visi, misi diperlukan untuk mendukung efisiensi dan produktivitas. Suatu organisasi bisnis perlu merumuskan visi agar memiliki

pandangan ke depan, juga memastikan bahwa setiap anggota organisasi bergerak ke arah tujuan yang sama. Visi selanjutnya menentukan misi. Jika visi adalah gambaran umum dan berorientasi pada masa yang akan datang, misi lebih berfokus pada masa sekarang dan berperan sebagai strategi untuk mencapai tujuan. Adanya rumusan visi dan misi membantu bisnis menguraikan standar kinerja dan membantu mengukur posisi perusahaan. Visi dan misi dirumuskan dalam bentuk tulisan sebagai informasi agar seluruh pihak paham apa yang menjadi tujuan. Berikut merupakan gambaran visi misi perusahaan

Grab :

Visi

Berkontribusi pada kemajuan Asia Tenggara, dengan meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan solusi bagi pelanggan sebagai everyday superapp.

Misi

- 1) Menciptakan peluang ekonomi dalam skala besar.
- 2) Meningkatkan keamanan dan kualitas layanan sehari-hari untuk diakses dengan mudah.
- 3) Menciptakan inklusi keuangan bagi mereka yang kurang terlayani.
- 4) Membuat peluang pemasukan bagi orang-orang yang membutuhkan.
- 5) Mengembangkan produk dan layanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.





Berdasarkan visi dan misi yang ada, dapat dimaknai bahwa Grab meyakini bahwa setiap masyarakat di Asia Tenggara memiliki hak untuk memperoleh manfaat dari ekonomi digital tanpa terkecuali, dimana Grab bertindak sebagai

penyedia akses untuk layanan seperti transportasi dan layanan pesan-antar, yang didukung layanan pembayaran menggunakan dompet digital (mobile).

3. Logo Perusahaan

Di tahun awal peluncuran, Grab hadir dengan logo yang berbeda untuk setiap jenis layanan. Mulai tahun 2016, dibuat satu logo baru untuk menggambarkan layanan Grab secara menyeluruh. Tulisan “Grab” dibentuk dengan dua garis berwarna hijau, mengambil inspirasi dari jalan raya yang tidak memiliki kesan tidak terputus, ingin menggambarkan besarnya peluang yang ada untuk pengguna, mitra usaha, karyawan, juga masyarakat. Makna lain dari logo ini berarti adanya kebebasan bagi pengguna untuk memilih moda transportasi sesuai kebutuhannya untuk mencapai tujuan (Liputan6.com, 2019). Berikut merupakan evolusi logo Grab dan GrabFood dari tahun ke tahun

Tabel 4.1 Logo PT. Grab

| Tahun | Nama | Logo |
|---------------|---|---|
| 2011-2013 | MyTeksi |  |
| 2013-2016 | GrabTaxi |  |
| 2016-2019 | Grab |  |
| 2019-sekarang | Grab(Tanda kata dan warna sedikit diubah |  |

Sumber : PT. Grab cabang Banjarmasin, 2024

B. Karakteristik Responden

Responden penelitian didasarkan pada kriteria yakni merupakan penduduk yang bekerja menjadi Driver GrabBike, berusia 21- lebih dari 27 tahun, kemudian bersedia mengisi kuesioner. Sampel diambil dengan teknik random sampling, dengan total 80 responden. Bagian-bagian dalam kuesioner mencakup informasi identitas, yang dilanjutkan dengan item pernyataan (indikator) penelitian mengenai insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Tanggapan responden atas pernyataan yang ada diukur menggunakan skala likert (nilai 1-5). Identitas yang akan dikumpulkan meliputi nama, gender, dan umur.

1. Jenis Kelamin Responden

Dengan mengetahui sebaran jenis kelamin, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki dan berjenis perempuan dapat dilihat perbandingannya. Melalui tabel berikut akan disajikan data responden Driver Grab di Kota Banjarbaru berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2 Karakteristik Responde berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentasi |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 77 | 96.25% |
| 2 | Perempuan | 3 | 3.75% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Sumber : Data hasil penelitian tahun 2024 (Diolah)

Melalui tabel 4.2 diketahui bahwa persentase tertinggi sebesar 96,25% merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya 3,75% merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini dapat terjadi

karena jenis pekerjaan ini dilapangan yang memang di dominasi oleh laki-laki agar konsumen merasa aman.

2. Usia Responden

Rentang usia yang dipakai dalam penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian terdahulu dimana yang termasuk dalam golongan driver grab di Banjarbaru dan diperkirakan saat ini berusia 21-lebih dari 27 tahun. Melalui tabel berikut akan disajikan data responden berdasarkan kelompok usia :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persentasi |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 21 – 23 | 30 | 37,5% |
| 2 | 24 – 27 | 33 | 41,25% |
| 3 | Lebih dari 27 | 17 | 21,25% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Sumber : Data hasil penelitian tahun 2024 (Diolah)

Melalui tabel 4.3 terlihat bahwasanya kelompok umur dengan persentase tertinggi sebesar 63,3% ada pada rentang 24-29 tahun, yang berarti bahwa pengguna layanan GrabFood di Kota Batam kebanyakan adalah mereka yang termasuk ke golongan milenial muda dengan selera makan/ketertarikan besar pada kuliner. Hal ini kemudian didukung dengan fakta bahwa berbagai jenis makanan yang inovatif yang tersedia melalui pemesanan online. Jika dibandingkan dengan warung makan tradisional, menu yang ada cukup monoton dan jarang melayani pemesanan online. Perbandingan tersebut menjelaskan mengapa layanan pesan antar makanan online seperti GrabFood populer di kalangan milenial muda Kota Batam.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Insentif (X1)

Insentif merupakan sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Variabel insentif dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Respon Kuesioner Variabel Insentif

| Indikator Insentif | Item | S | | S | | N | | T | | ST | | Total | |
|--|------|----|-------|----|-------|----|------|----|-------|----|-----|-------|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | Mean |
| Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari | X1.1 | 4 | 5 | 29 | 36,25 | 14 | 17,5 | 31 | 38,75 | 2 | 2,5 | 80 | 3,02 |
| Insentif yang saya terima tepat waktu | X1.2 | 19 | 23,75 | 52 | 65,25 | 5 | 6,25 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 4,07 |
| Insentif yang diterima dapat memotivasi semangat | X1.3 | 26 | 32,5 | 43 | 53,75 | 4 | 5 | 7 | 8,75 | 0 | 0 | 80 | 4,1 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---|----------|----|----------|
| kerja pegawai | | | | | | | | | | | | | |
| Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja | X1 .4 | 2 2 | 27, 5 | 3 8 | 47, 5 | 1 0 | 12, 5 | 9 | 11, 25 | 1 | 1, 25 | 80 | 3,8 8 |
| Atasan telah memberikan kesempatan promosi, jabatan, pemberian liburan, serta dana untuk Kesehatan yang layak | X1 .5 | 9 | 11, 25 | 4 0 | 50 | 1 0 | 12, 5 | 2 1 | 26, 25 | 0 | 0 | 80 | 3,4 6 |
| Atasan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berprestasi | X1 .6 | 1 7 | 21, 25 | 3 3 | 41, 25 | 1 3 | 16, 25 | 1 6 | 20 | 1 | 1, 25 | 80 | 3,6 1 |
| Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai | X1 .7 | 1 1 | 13, 75 | 5 2 | 65 | 5 | 6,2 5 | 1 1 | 13, 75 | 1 | 1, 25 | 80 | 3,7 6 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|----|-------|----|----|---|-------|---|---|---|---|----|------|
| Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaannya | X1.8 | 15 | 18,75 | 52 | 65 | 9 | 11,25 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 3,97 |
|---|------|----|-------|----|----|---|-------|---|---|---|---|----|------|

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel insentif, indikator yang paling dominan mempengaruhi insentif adalah indikator ke tiga dengan nilai rata-rata 4,1. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator pertama dengan nilai rata-rata 3,02. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (X1.1) yakni insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menunjukkan bahwa sebanyak 5% responden menyatakan sangat setuju, 36,25% setuju, 17,5% menyatakan netral, 38,75% tidak setuju, dan 2,5% sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,02.

Berdasarkan pernyataan kedua (X1.2) yakni insentif yang saya terima tepat waktu, menunjukkan bahwa sebanyak 23,75% responden menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 6,25% menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,07.

Berdasarkan pernyataan ketiga (X1.3) yakni insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja pegawai, menunjukkan bahwa sebanyak 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 53,75% menyatakan setuju, 5% menyatakan netral, dan 8,75% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,1.

Berdasarkan pernyataan ke empat (X1.4) yakni upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, menunjukkan bahwa sebanyak 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 47,5% menyatakan setuju, 12,5% menyatakan netral, 11,25% menyatakan tidak setuju dan 1,25% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,88.

Berdasarkan pernyataan ke lima (X1.5) yakni atasan telah memberikan kesempatan promosi, jabatan, pemberian liburan, serta dana untuk kesehatan yang layak, menunjukkan bahwa sebanyak 11,25% responden menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 12,5% menyatakan netral, dan 26,5% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,46.

Berdasarkan pernyataan ke enam (X1.6) yakni atasan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menunjukkan bahwa sebanyak 21,25% responden menyatakan sangat setuju, 41,25% menyatakan setuju, 16,25% menyatakan netral, 20% menyatakan tidak setuju, dan 1,25% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,61.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (X1.7) yakni atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai, menunjukkan bahwa sebanyak 13,75% responden menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 6,25% menyatakan netral, 13,75% menyatakan tidak setuju dan 1,25% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,76.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (X1.8) yakni pegawai menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaannya, menunjukkan bahwa sebanyak 18,75% responden menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 11,25% menyatakan netral dan 5% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,97.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi emosional pegawai. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.5 Respon Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

| Indikator Lingkungan Kerja | Item | S | | S | | N | | T | | ST | | Total | |
|---|------|---|------|----|----|----|-------|----|----|----|-------|-------|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | Mean |
| Adanya ruang kerja kantor yang memadai | X2.1 | 1 | 1,25 | 8 | 10 | 17 | 21,25 | 0 | 0 | 54 | 67,5 | 80 | 1,77 |
| Adanya tata letak kerja kantor yang memadai | X2.2 | 1 | 1,25 | 12 | 15 | 10 | 12,5 | 48 | 60 | 9 | 11,25 | 80 | 2,35 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|--------|-----------|--------|-----------|---|----------|--------|-----------|---|-----------|----|----------|
| Adanya keakraban antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor | X2 .3 | 1 5 | 18, 75 | 5 3 | 66, 25 | 4 | 5 | 8 | 10 | 0 | 0 | 80 | 3,9 3 |
| Adanya keterbukaan antara pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif | X2 .4 | 2 6 | 32, 5 | 4 1 | 51, 25 | 7 | 8,7 5 | 6 | 7,5 | 0 | 0 | 80 | 4,0 8 |
| Hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik | X2 .5 | 8 | 10 | 5 1 | 63, 75 | 7 | 8,7 5 | 1 2 | 15 | 2 | 2,5 | 80 | 3,6 3 |
| Hubungan antara sesama rekan kerja di Perusahaan saat ini tidak begitu kondusif | X2 .6 | 5 | 6,2 5 | 1 3 | 16, 25 | 4 | 5 | 4 9 | 61, 25 | 9 | 11, 25 | 80 | 2,4 5 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|--------|-----------|--------|----------|---|----------|--------|-----------|----|----|----|----------|
| dikarenakan faktor-faktor tertentu | | | | | | | | | | | | | |
| Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja | X2 .7 | 1 3 | 16, 25 | 6 0 | 75 | 0 | 0 | 7 | 8,7 5 | 0 | 0 | 80 | 3,9 8 |
| Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja | X2 .8 | 0 | 0 | 1 0 | 12, 5 | 3 | 3,7 5 | 3 9 | 48, 75 | 28 | 35 | 80 | 1,9 3 |

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, indikator yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja adalah indikator ke empat dengan nilai rata-rata 4,08. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator pertama dengan nilai rata-rata 1,77. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (X2.1) yakni adanya ruang kerja kantor yang memadai, menunjukkan bahwa sebanyak 1,25% responden menyatakan sangat setuju, 10% setuju, 21,25% menyatakan netral dan 67,5% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 1,77.

Berdasarkan pernyataan kedua (X2.2) yakni adanya tata letak kerja kantor yang memadai, menunjukkan bahwa sebanyak 1,25% responden menyatakan sangat setuju, 15% menyatakan setuju, 12,5% menyatakan netral, 60% menyatakan tidak setuju dan 11,25% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 2,35.

Berdasarkan pernyataan ketiga (X2.3) yakni adanya keakraban antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor, menunjukkan bahwa sebanyak 18,75% responden menyatakan sangat setuju, 66,25% menyatakan setuju, 5% menyatakan netral dan 10% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,93.

Berdasarkan pernyataan ke empat (X2.4) yakni adanya keterbukaan antara pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif, menunjukkan bahwa sebanyak 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 51,25% menyatakan setuju, 8,75% menyatakan netral, dan 7,5% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,08.

Berdasarkan pernyataan ke lima (X2.5) yakni hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik, menunjukkan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 63,75% menyatakan setuju, 8,75% menyatakan netral, 15% menyatakan tidak setuju dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,63.

Berdasarkan pernyataan ke enam (X2.6) yakni hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu, menunjukkan bahwa sebanyak 6,25% responden menyatakan sangat setuju, 16,25% menyatakan setuju, 5% menyatakan

netral, 61,25% menyatakan tidak setuju dan 11,25% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 2,45.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (X2.7) yakni hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja, menunjukkan bahwa sebanyak 16,25% responden menyatakan sangat setuju, 75% menyatakan setuju, dan 8,75% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 3,98.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (X2.8) yakni hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 12,5% responden menyatakan setuju, 3,75% menyatakan netral, 48,75% menyatakan tidak setuju dan 35% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata(mean) 1,93.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 8 uraian pernyataan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Respon Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator Kinerja Karyawan | Item | S | | S | | N | | T | | ST | | Total | |
|---------------------------------------|------|----|------|----|----|---|---|---|-----|----|---|-------|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | Mean |
| Saya bekerja dengan cekatan dan cepat | Y1 | 38 | 47,5 | 36 | 45 | 4 | 5 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 4,37 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|-------|----|------|----|-------|---|------|---|------|----|------|
| Saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas | Y2 | 32 | 40 | 36 | 45 | 7 | 8,75 | 5 | 6,25 | 0 | 0 | 80 | 4,18 |
| Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan | Y3 | 49 | 61,25 | 20 | 25 | 8 | 10 | 0 | 0 | 3 | 3,75 | 80 | 4,4 |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti | Y4 | 24 | 30 | 46 | 57,5 | 10 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 4,17 |
| Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan | Y5 | 32 | 40 | 42 | 52,5 | 6 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 4,32 |
| Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan | Y6 | 31 | 38,75 | 32 | 40 | 10 | 12,5 | 7 | 8,75 | 0 | 0 | 80 | 4,08 |
| Saya mampu mencapai | Y7 | 26 | 32,5 | 40 | 50 | 9 | 11,25 | 5 | 6,25 | 0 | 0 | 80 | 4,08 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|-------|----|-------|---|-------|---|------|---|---|----|------|
| target yang ditetapkan pimpinan | | | | | | | | | | | | | |
| Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan | Y8 | 37 | 46,25 | 29 | 36,25 | 9 | 11,25 | 5 | 6,25 | 0 | 0 | 80 | 4,22 |

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan pada variabel kinerja pegawai, indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah indikator ketiga dengan nilai rata-rata 4,4. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya terdapat pada indikator ke enam dan tujuh dengan nilai rata-rata 4,08. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pernyataan pertama (Y.1) yakni saya bekerja dengan cekatan dan cepat, menunjukkan bahwa sebanyak 47,5% responden menyatakan sangat setuju, 45% setuju, 5% menyatakan netral, dan 2,5% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,37.

Berdasarkan pernyataan kedua (Y.2) yakni saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju, 45% menyatakan setuju, 8,75% menyatakan netral dan 6,25% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,18.

Berdasarkan pernyataan ketiga (Y.3) yakni saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan.

Menunjukkan bahwa sebanyak 61,25% responden menyatakan sangat setuju, 25% menyatakan setuju, 10% menyatakan netral dan 3,75% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,4.

Berdasarkan pernyataan ke empat (Y.4) yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 57,5% menyatakan setuju, dan 12,5% menyatakan netral dengan nilai rata-rata (mean) 4,17.

Berdasarkan pernyataan ke lima (Y.5) yakni saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju, 52,5% menyatakan setuju, dan 7,5% menyatakan netral dengan nilai rata-rata (mean) 4,32.

Berdasarkan pernyataan ke enam (Y.6) yakni saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 38,75% responden menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 12,5% menyatakan netral, 8,75% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,08.

Berdasarkan pernyataan ke tujuh (Y.7) yakni saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 11,25% menyatakan netral dan 6,25% menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,08.

Berdasarkan pernyataan ke delapan (Y.8) yakni saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, menunjukkan bahwa

sebanyak 46,25% responden menyatakan sangat setuju, 36,25% responden setuju, 11,25% menyatakan netral dan terdapat 6,25% responden menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata (mean) 4,22.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Demikian sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Penelitian ini memakai 80 sampel, sehingga *degree of freedom* (df) $n - 2$ yakni $80 - 2 = 78$, dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai r tabel 78 adalah 0,2199. Untuk mendapatkan nilai r hitung maka digunakan alat bantu program SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS versi 24, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena diperoleh nilai r hitung lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2199.

1) Nilai r hitung insentif berada antara 0,437 sampai 0,699.

2) Nilai r hitung lingkungan kerja berada antara 0,403 sampai 0,708.

3) Nilai r hitung kinerja pegawai berada antara 0,492 sampai 0,733.

Selengkapnya hasil uji validitas insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | R hitung | R tabel | Pernyataan |
|----------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Insentif (X1) | X1.1 | 0,437 | 0,2199 | Valid |
| | X1.2 | 0,570 | 0,2199 | Valid |
| | X1.3 | 0,561 | 0,2199 | Valid |
| | X1.4 | 0,678 | 0,2199 | Valid |
| | X1.5 | 0,680 | 0,2199 | Valid |
| | X1.6 | 0,664 | 0,2199 | Valid |
| | X1.7 | 0,645 | 0,2199 | Valid |
| | X1.8 | 0,699 | 0,2199 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,708 | 0,2199 | Valid |
| | X2.2 | 0,708 | 0,2199 | Valid |
| | X2.3 | 0,424 | 0,2199 | Valid |
| | X2.4 | 0,403 | 0,2199 | Valid |
| | X2.5 | 0,447 | 0,2199 | Valid |
| | X2.6 | 0,547 | 0,2199 | Valid |
| | X2.7 | 0,571 | 0,2199 | Valid |
| | X2.8 | 0,580 | 0,2199 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,526 | 0,2199 | Valid |
| | Y2 | 0,552 | 0,2199 | Valid |
| | Y3 | 0,492 | 0,2199 | Valid |
| | Y4 | 0,690 | 0,2199 | Valid |
| | Y5 | 0,514 | 0,2199 | Valid |
| | Y6 | 0,657 | 0,2199 | Valid |
| | Y7 | 0,733 | 0,2199 | Valid |
| | Y8 | 0,700 | 0,2199 | Valid |

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024 (Diolah)

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha (α) dengan nilai standar reliabelitas 0,60. Jika nilai cronbach alpha (α) $> 0,60$ dinyatakan reliabel. Sebaliknya, Jika nilai cronbach alpha (α) $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel. Untuk mendapatkan nilai cronbach alpha (α) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji reliabelitas menggunakan program SPSS versi 24, menunjukkan bahwa

semua pernyataan variabel penelitian (insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai) adalah reliabel karena diperoleh nilai cronbach alpha (α) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar reliabelitas 0,60.

- 1) Nilai cronbach alpha (α) insentif adalah 0,758.
- 2) Nilai cronbach alpha (α) lingkungan kerja adalah 0,690.
- 3) Nilai cronbach alpha (α) kinerja pegawai adalah 0,747.

Selengkapnya hasil uji reliabelitas insentif, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabelitas

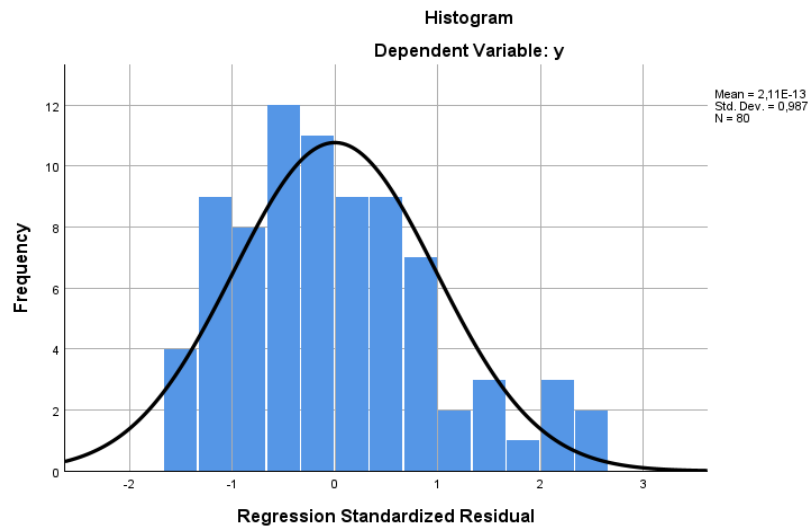
| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Standar Reliabel | Keterangan |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Insentif | 0,758 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,690 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,747 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024 (Diolah)

E. Uji Asumsi Klasik

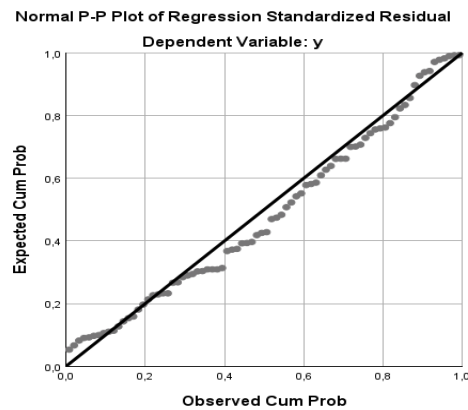
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dipakai untuk menentukan apakah suatu variabel yang dipakai bisa mengikuti dan berdistribusi normal atau tidak baik itu variabel bebas dan terikat. Distribusi data yang normal menjadikan model regresi yang ideal. Agar bisa memastikan nilai residual mampu berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dilihat dari beberapa hasil statistik yakni dengan grafik histogram, grafik normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Dari gambar grafik histogram membuktikan bahwa data membentuk kurva lonceng (bell shape curve). Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Dari gambar grafik normal P-P Plot membuktikan bahwa titik-titik yang menggambarkan data menyebar dan berdekatan dengan garis diagonal, dan penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,18002537 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,089 |
| | Positive | ,089 |
| | Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,184 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Setelah pemeriksaan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, terbukti bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sama dengan 0,184. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, mengingat 0,184 lebih besar dari 0,05. Selain itu, uji normalitas histogram, P-P Plot, dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov semuanya membuktikan bahwa data residual sepenuhnya terdistribusi normal. Hasil ini membuktikan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mencari tahu korelasi antar variabel bebas antara satu dengan yang lain pada suatu model regresi. Uji multikolinearitas bisa mendeteksi ada ataupun tidak gejala pada model regresi yang bisa dicermati pada nilai tolerance dan nilai VIF (Variance

Inflation Factor) dari hasil memakai program SPSS 24. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | x1 | .151 | 6.626 |
| | x2 | .151 | 6.626 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Dari tabel output uji multikolinearitas di atas bisa disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Insentif (X1) memiliki nilai tolerance $0,151 > 0,1$ dan nilai VIF $6,6 < 10$.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance $0,151 > 0,1$ dan VIF $6,6 < 10$.

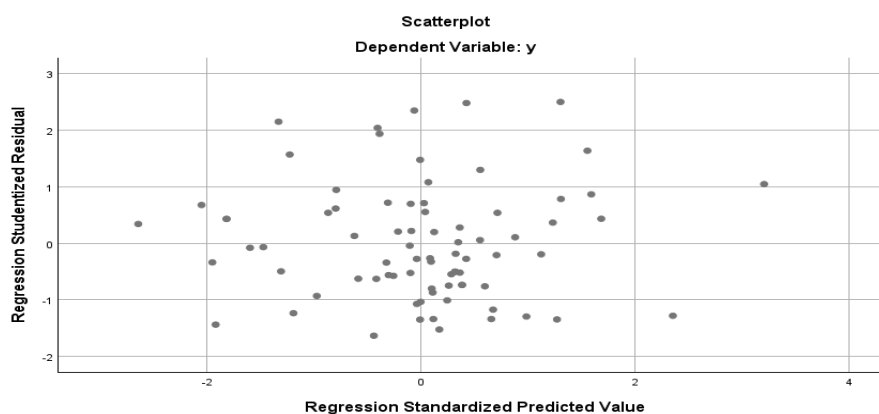
Maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF variabel bebas di atas yakni Gaya Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dan membuktikan bahwa model regresi layak untuk diteliti.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat yang dipakai untuk mencari tahu ada tidaknya ketidaksamaan varian antar residual dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas terjadi apabila varian antar residual konstan, sednilain heteroskedastisitas terjadi apabila varian antar residual bervariasi. Model regresi dianggap baik apabila tidak ada heteroskedastisitas. Untuk bisa

mencari tahu ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan memeriksa hasil uji Scatterplot.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas



Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Dari gambar grafik Scatterplot bisa dicermati bahwa titik-titik tersebut tersebar tidak beraturan (acak) dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas, juga menyebar diatas maupun dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan dianggap layak dipakai untuk penelitian.

F. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mencari tahu Tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, dan mengetes hipotesis penelitian yang telah dibuat. Analisis regresi linear berganda bisa ditentukan dengan melihat R-square, semakin bertambah nilai dari R-square variabel bebas sehingga semakin bertambah pula variabel tersebut mendominasi variabel terikat.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -21,059 | 2,997 | | -7,026 | ,000 |
| | x1 | 1,563 | ,080 | 1,375 | 19,528 | ,000 |
| | x2 | ,083 | ,013 | ,456 | 6,479 | ,000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Dari tabel output regresi linear berganda bisa disimpulkan bahwa nilai constanta senilai -21,059, koefisien Insentif 1,563, koefisien Lingkungan Kerja 0,083. sehingga persamaan regresi bisa ditulis sebagai berikut:

$$Y = -21,059 + 1,563X1 + 0,083X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut bisa dijelaskan bahwa:

1. Nilai -21,059 merupakan konstanta yang membuktikan keadaan dimana variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) tetap tidak dipengaruhi oleh variabel bebas Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Apabila variabel bebas X1 dan X2 ditiadakan atau tidak ada (0), variabel terikat akan bernilai -21,059.
2. Nilai koefisien regresi insentif (X1) senilai 1,563 membuktikan bahwa apabila terjadi penambahan insentif senilai 1% sehingga kinerja karyawan akan meningkat senilai 1,563 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien positif membuktikan korelasi langsung antara insentif dan kinerja karyawan. Artinya semakin banyak insentif yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Koefisien lingkungan kerja (X2) bernilai 0,083, artinya penambahan lingkungan kerja senilai 1% akan menghasilkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,083, mengingat variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien positif, membuktikan korelasi yang menguntungkan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pada dasarnya, semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerjanya.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t dipakai untuk mengetes signifikansi hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau terpisah, apakah variabel Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel degree of freedom (df)= $n - k$ maka (df)= $80 - 3 = 77$ dan dengan tingkat kesalahan (α) senilai 5% (0,05). Adapun hipotesis yang diajukan:

Ho : Apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikan $> 0,05$ (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Apabila nilai t hitung $> t$ tabel nilai signifikan $< 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -21,059 | 2,997 | | -7,026 | ,000 |
| | x1 | 1,563 | ,080 | 1,375 | 19,528 | ,000 |
| | x2 | ,083 | ,013 | ,456 | 6,479 | ,000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Berdasarkan tabel output uji t di atas sehingga bisa disimpulkan bahwa:

a. Variabel Insentif(X1) memiliki nilai t hitung sebesar 19,528 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t tabel 1,664 dengan $df = 77$ dan signifikansi (α) senilai 0,05. Sehingga nilai t hitung $19,528 > 1,664$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, Sehingga variable Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,479 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t tabel 1,664 dengan $df = 77$ dan signifikansi (α) senilai 0,05. sehingga nilai t hitung $6,479 > 1,664$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, Sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F dipakai untuk mencari tahu apakah variabel – variabel bebas Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, degree of freedom (df) = (k-1) (n-k) maka (df) = (3-1) (80-3) = (2) (77) dan nilai signifikansi (α) senilai 5% (0,05) dengan asumsi H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Apabila nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikan > 0,05 (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel terikat tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

H_a : Apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikan < 0,05 (koefisien regresi signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel terikat berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 41,893 | 2 | 20,946 | 629,948 | ,000 ^b |
| | Residual | 2,560 | 77 | ,033 | | |
| | Total | 44,453 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Berdasarkan tabel output uji F diatas bisa diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 629,948 dengan nilai sig. 0,000. Nilai F tabel senilai 3,12 dengan df = (2) (77) dan signifikansi (α) senilai 0,05. sehingga nilai F hitung 629,948 > 3,12 dan Sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel bebas Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam menjelaskan variasi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat, begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai koefisien determinasi semakin terbatas variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,971 ^a | ,942 | ,941 | ,182 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil SPSS 24 tahun 2024

Berdasarkan tabel output uji koefisien determinasi diatas bisa diketahui bahwa nilai R Square senilai 0,942 artinya dampak variabel bebas Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 94,2% sedangkan nilai sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

H. Analisis Data

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan, sehingga bisa diketahui bahwa variabel bebas insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Driver Grab di Banjarbaru sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan hasil hipotesis antara lain:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Driver Grab di Banjarbaru

Penelitian membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru. Kesimpulan ini dicapai melalui uji regresi linier berganda, yang menghasilkan koefisien sebesar 1,563 membuktikan peningkatan kinerja sebesar 156,3% ketika insentif ditingkatkan dengan persentase yang sama. Nilai uji t hitung sebesar 19,528 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,664 juga mendukung kesimpulan tersebut, begitu pula dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan driver Grab di Banjarbaru.

Penelitian Sabrina Fitriyanti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Witami tunai mandiri Makassar” juga membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan 2001).

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya dalam sebuah Hadis Riwayat Ibnu Majah disebutkan yang artinya: “Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.”

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Driver Grab di Banjarbaru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Driver Grab di Banjarbaru. Kesimpulan didapat setelah dilakukan uji regresi linier berganda dengan koefisien sebesar 0,083 yang membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan Driver Grab di Banjarbaru sebesar 8,3%. Hasil ini selanjutnya didukung oleh nilai uji t hitung sebesar 6,479 dengan nilai t tabel 1,664, dimana $6,479 > 1,664$ (t hitung $>$ t tabel), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Driver Grab di Banjarbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wahyuningsih dan Kirono dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian yang dilakukan Wahyuningsih dan Kirono menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-

sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Abdul dkk, 2015)

Dalam ayat Al-Qur'an juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam Islam di dalam :

Q.S Al- A'raaf 7/56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا

إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Berdasarkan Tafsir Al-Qur'an yang ditulis oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia disebutkan Allah SWT melarang manusia merusak lingkungan, dan sebaliknya Allah SWT menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan menjaga lingkungan, dan kita dilarang mencelakai makhluk Allah SWT.

3. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Driver Grab di Banjarbaru

Hasil penelitian membuktikan bahwa penggabungan variable insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Driver Grab di Banjarbaru. Kesimpulan ini diperoleh setelah dilakukan uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar $629,948 > F$ tabel sebesar 3,12. Selain itu, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ juga menegaskan bahwa variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Driver Grab.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,942 sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan Driver Grab di Banjarbaru dipengaruhi sebesar 94,2% oleh variabel insentif dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,8% dikaitkan dengan variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kadek Satria Negara, dkk yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di Cangu Café. Hasil penelitian ini juga menerangkan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Cangu café.

Menurut Wibowo (2009) insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas perestasi yang diberikannya terhadap perusahaan.

Ardana(2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.