

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Mitra Transportasi Online Grabcar di DKI Jakarta

Ivan Masdur¹⁾, Ferryal Abadi²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: ivaanm8@gmail.com

²⁾ Email: ferryal.abadi@kalbis.ac.id

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence between the work environment and incentives on the performance of Grabcar partners operating in the DKI Jakarta area. The data collection technique used was census by distributing questionnaires to 100 Grabcar partners in the municipality of Jakarta. This study uses primary data obtained from questionnaire data and the analysis technique used is a simple regression analysis technique. The results of this study indicate that the work environment and incentives affect the performance of Grabcar partners operating in DKI Jakarta. Therefore the advice given to improve partner performance, Grab managers must pay more attention to the needs and complaints of partners.*

Keywords: *work environment, incentives, performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja mitra Grabcar yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah secara sensus dengan cara membagikan kuesioner kepada 100 orang mitra Grabcar di kotamadya Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra Grabcar yang beroperasi di DKI Jakarta. Oleh karena itu saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja mitra, pengelola Grab harus lebih memperhatikan kebutuhan dan keluhan para mitra.*

Kata kunci: *lingkungan kerja, insentif, kinerja*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi adalah perubahan dinamis yang secara berkelanjutan memiliki dampak pada manusia khususnya dalam proses adaptasi dengan kegiatan pengembangan dan pemanfaatan teknologi, mencakup sistem elektronik, navigasi, perbankan, serta pada bidang hal yang dahulunya tidak pernah terpikirkan yaitu instrumen penunjang transportasi berbasis aplikasi *online (taxi online)*. Fenomena sosial ini diawali sebagai sebuah mekanisme individu dengan pemanfaatan media sosial sebagai alat untuk memesan *taxi*, namun kini perkembangan teknologi yang ditopang *gadget smartphone* serta

berbagai macam aplikasi, fenomena sosial tersebut memiliki nilai ekonomis dan diubah menjadi sebuah industri jasa transportasi oleh perusahaan aplikasi teknologi, yang menaungi mitra (*driver*) taksi *online* dengan aplikasi yang mereka ciptakan.

Mengingat pentingnya keberadaan sumberdaya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai

keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah insentif. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

Setiap individu atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki keinginan untuk mendapatkan insentif yang sesuai dan cocok dengan harapan, jika mereka mendapatkan insentif yang sesuai dengan harapan maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga meningkatkan kinerja. Insentif sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya Insentif merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan. Besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Sistem insentif hendaknya memuaskan dan memenuhi kebutuhan

karyawan, perlakuan adil wajib dipastikan dan diperhatikan terhadap mereka dalam hal insentif serta memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem insentif telah mampu menciptakan kondisi yang baik maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen perusahaan untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan insentif akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Transportasi *online* merupakan transportasi yang berbasis suatu aplikasi tertentu, dimana konsumen memesan suatu sarana transportasi melalui sistem aplikasi di dalam *smartphone*. Saat konsumen melakukan pemesanan dengan menggunakan aplikasi, detail pemesanan seperti jarak tempuh, harga, identitas pengemudi, lama waktu pengemudi tiba ke lokasi konsumen, serta data perusahaan pengelolanya sudah langsung tersaji pada layar *smartphone* konsumen. Bisnis digital transportasi *online* berbasis aplikasi merupakan inovasi layanan yang memanfaatkan teknologi terkini. Inovasi ini dengan cepat merebut hati banyak orang, khususnya yang rajin memanfaatkan jasa taksi dan ojek.

Wajib diakui meski masih dihiasi dengan berbagai polemik, bisnis seperti ini menyuguhkan banyak manfaat buat banyak pihak mulai dari pengguna, *driver* hingga pebisnis itu sendiri. Bagi pengguna mereka menemukan sebuah layanan yang lebih mudah, murah, nyaman, dan dapat dikatakan aman.

Sistem insentif yang diberikan perusahaan kepada para mitra berupa bonus apabila mitra dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain bonus harian, mitra mendapatkan upah berupa tarif perkilometer yang ditentukan dari perusahaan. Sistem tarif yang

diberikan PT. Grab kepada para mitranya dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Tarif Per Kilometer Mitra Grabcar

Jarak Tempuh	Tarif Rush Hour	Tarif Non Rush Hour
0-5 km	Rp 6.000/km (+10-70%Rp apabila high fare)	6.000/km
> 5 km	Rp 7.000/km (+10-70%Rp apabila high fare)	7.000/km

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa upah yang didapatkan para mitra ditetapkan berdasarkan dari jarak tempuh pada setiap order yang diterima. Tarif Rp 6.000 /km di jarak tempuh 0-5 km dan bertambah menjadi Rp 7.000/km di jarak tempuh diatas 5 km dimulai dari kilometer ke 5,01 pada jam biasa. Sedangkan pada jam *rush hour* tarifnya menjadi Rp 7.000/km (dan mendapatkan tambahan 4.000 rupiah dikarenakan *rush hour*) di jarak tempuh 0-5 km dan bertambah menjadi Rp 7.000/km (dan mendapatkan tambahan 4.000 rupiah dikarenakan *rush hour*) di jarak tempuh diatas 5 km dimulai dari kilometer ke 5,01. Tarif tersebut masih belum dipotong 20% untuk perusahaan. 20% yang dipotong merupakan komisi untuk perusahaan sebagai pihak aplikator.

Tabel 2 Perubahan Insentif Harian Tahun 2019

Dahulu	Sekarang
3 trip = Rp 50.000	7 Trip = Rp 80.000
7 trip = Rp.150.000	14 Trip =Rp 170.000
13 trip = 450.000	20 Trip = Rp. 400.000
Rp450.000hari	Total = Rp400.000/hari

Dari tabel 2 dapat terlihat bahwa terjadi penurunan pada insentif harian

yang diberikan perusahaan kepada mitra. Selisih penurunan yang terjadi adalah sebesar Rp. 50.000/hari dimana insentif pada poin ke 13 dihapus dan diubah menjadi poin ke 20. Perubahan insentif dilakukan secara sepihak dan tidak dilakukan sosialisasi kepada para mitra. Masalah penurunan insentif ini adalah suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini bisa mempengaruhi kepuasan para mitra dan pada akhirnya bisa berimbas pada kinerja mitra.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa menyebabkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan, bahkan mempertahankan usahanya. Kinerja para mitra transportasi Grabcar dinilai dengan menggunakan *rating customer*, sistem poin, performa dan *rating* yang dibuat oleh perusahaan. Dalam sehari, para mitra harus mencapai target 20 poin agar bisa mendapatkan bonus harian penuh. Selain itu, para mitra juga harus mampu menjaga performa atau persentase penerimaan *order* harian agar tetap berada diatas angka 60%. Jika kedua syarat itu tidak terpenuhi maka para mitra tidak bisa mendapatkan insentif harian. Hitungan poin bergantung pada jenis *order* atau pekerjaan yang diterima oleh mitra, karena setiap *order* memiliki nilai poin yang sama. Para mitra juga wajib menjaga *rating* atau nilai kualitas layanan yang terdapat pada akun mitra agar selalu berada diatas angka 4,3. Jika *rating* mitra berada dibawah angka tersebut, maka akun yang dimiliki mitra terancam *suspend* atau bahkan pemutusan hubungan kemitraan.

Selain hasil kerja yang berupa tingkat pencapaian target dan

penyelesaian kerja, para mitra Grabcar yang bekerja harus mampu menguasai seluruh bidang pekerjaan seperti memiliki pengetahuan pekerjaan, mempunyai inisiatif, memiliki kecekatan mental, dan disiplin. Menguasai seluruh bidang pekerjaan antara lain mempunyai kemampuan dalam berkendara, memiliki ketepatan waktu dalam menjemput *customer*, mampu bekerja dibawah tekanan terkait kebijakan-kebijakan perusahaan yang diubah tanpa sosialisasi, dan mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan serta memahami semua aturan yang berlaku.

A. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta?

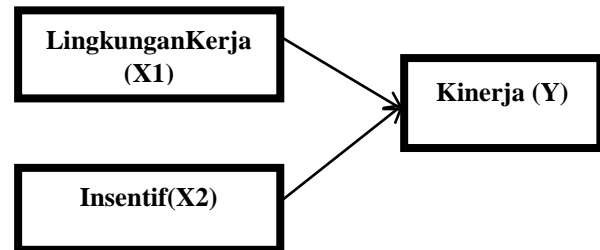
B. TUJUAN PENELITIAN 2

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Insentif

secara simultan terhadap kinerja mitra transportasi *online* Grabcar di DKI Jakarta.

II. METODE PENELITIAN



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Model ini dibangun dari penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Sugiyono yang menyatakan X1 dan X2 berpengaruh positif dengan Y. Hubungan X1 dengan Y mengartikan lingkungan kerja akan menghasilkan kinerja, sedangkan X2 dengan Y mengartikan Insentif berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 3 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan • Ketersediaan perlengkapan kerja • Kondisi jalan
	Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama mitra • Hubungan dengan pengemudi konvensional • Hubungan dengan perusahaan • Hubungan dengan customer
Variabel	Dimensi	Indikator

Insentif	Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif / km • Insentif • Bonus • Komisi
	Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Fasilitas
Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pencapaian target dan penyelesaian kerja
	Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian skill
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu
	Kecekatan Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja dibawah tekanan
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan dan kepatuhan • Pemahaman aturan

Skala pengukuran yang digunakan untuk semua indikator variabel adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini skala Likert digunakan dengan rentang nilai dari 1 sampai 5, yaitu:

Nilai 1 = Sangat tidak setuju

Nilai 2 = Tidak setuju

Nilai 3 = Netral

Nilai 4 = Setuju

Nilai 5 = Sangat setuju

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon responden yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan dari kelompok penelitian. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kriteria inklusi. Dengan jumlah mitra Grabcar yang beroperasi di DKI Jakarta berjumlah hampir 500 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 mitra Grabcar yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta dengan masing-masing wilayah kotamadya terdiri atas 20 mitra Grabcar sebagai responden.

A. Pre Test 1

Dalam penelitian ini dilakukan uji pendahuluan yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Tautan kuisioner sebagai instrumen penelitian ini berupa angket yang disebarakan kepada 100 responden. Hasil *pre test* akan menunjukkan apakah instrumen

penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian pada sampel berikutnya.

1. Uji Validitas 1

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu *item* pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah *item* sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan nilai total masing-masing variabel $\geq 0,25$. *Item* yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan karena tidak sesuai dengan nilai total skala.

2. Uji Reliabilitas 1

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan serangkaian *item* pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan asumsi sebagai berikut:

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Kriteria suatu instrumen penelitian bersifat reliabel apabila koefisien reliabilitas yakni Cronbach Alpha $> 0,60$. Karena itu data reliabilitas dalam penelitian ini berdasarkan nilai Cronbach Alpha.

B. Uji Asumsi Klasik 2

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Seluruh uji asumsi klasik dilakukan dengan program analisis statistik seperti SPSS.

1. Uji Normalitas 2

Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Data dinyatakan normal jika $p > 0,05$. Data dinyatakan tidak normal apabila $p < 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas 2

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* setiap variabel independennya. Model regresi dinyatakan bebas multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 5 (lima) dan memiliki angka *tolerance* lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas 2

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila nilai t hitung $<$ dari t table dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai t hitung $>$ dari t table dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Regresi 3

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dihasilkan dari analisis regresi linear sederhana. Hubungan insentif dan kinerja dihasilkan dengan analisis regresi linear berganda.

1. Regresi Linear Sederhana 3

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan umumnya adalah: $Y = a + bX$. Dimana (y) adalah variabel terikat, (a) adalah konstanta regresi dan (bX) adalah peningkatan variabel bebas. Pengambilan keputusan dalam uji regresi mengacu pada dua hal yaitu perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi tidak lebih dari probabilitas 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Regresi Linear Berganda 3

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel independen (lingkungan kerja dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja).

D. Uji Hipotesis 4

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha).

Hipotesis nol (H0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (Ha) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan penyajian secara simultan (uji F). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh variabel-variabel.

E. Uji Parsial t 5

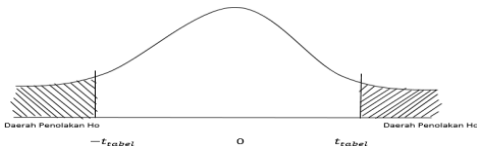
uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Guna mengetahui apakah secara parsial variabel independen bermakna, dipergunakan uji t secara parsial dengan rumus:

Tabel 4 Rumus Uji t

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan (t) adalah nilai uji t, (r) koefisien relasi, (r²) koefisien determinasi, dan (n) jumlah sampel yang diobservasi.

Hasil perhitungan ini selanjutnya di bandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut:
 Ho diterima jika nilai thitung < ttabel atau nilai (sig.)> α
 Ho ditolak jika nilai thitung > ttabel atau nilai (sig.)< α



Gambar 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H0) yang digunakan sebagai berikut:

(Ho) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$ (Ho)
 ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Apabila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila Ho ditolak, maka hal ini diartikan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 5 Rumus Koefisien ab

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} \dots (5)$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

F. Uji F 6

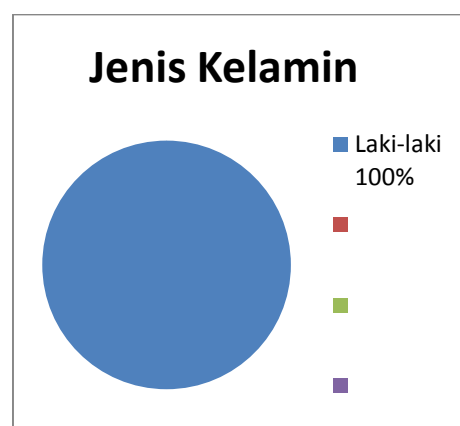
Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwasemua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

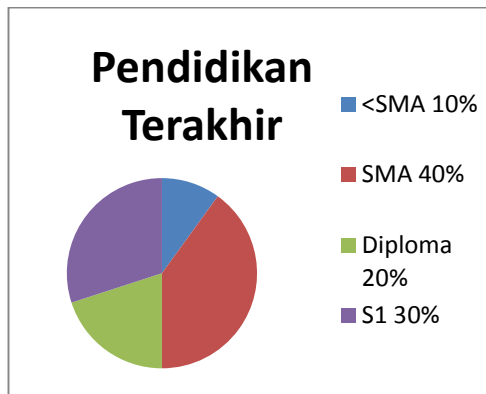
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

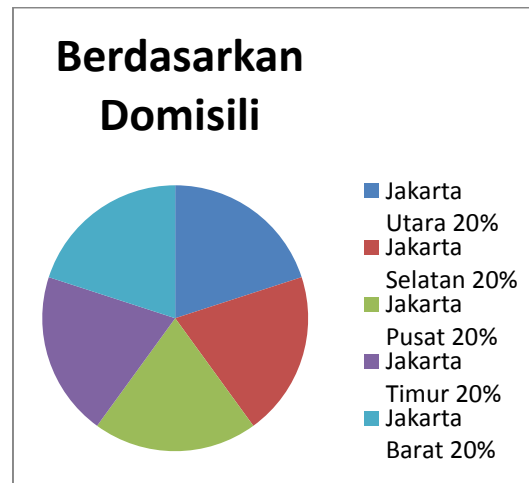
A. Deskripsi Responden 1



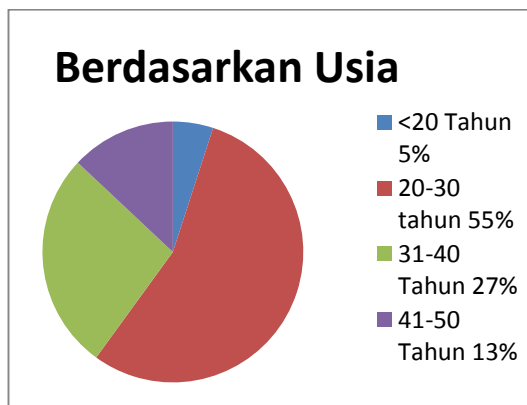
Gambar 3 Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin



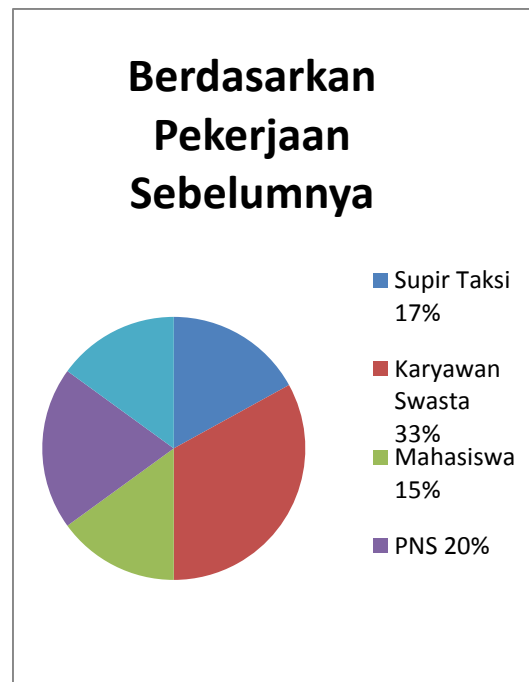
Gambar 4 Grafik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



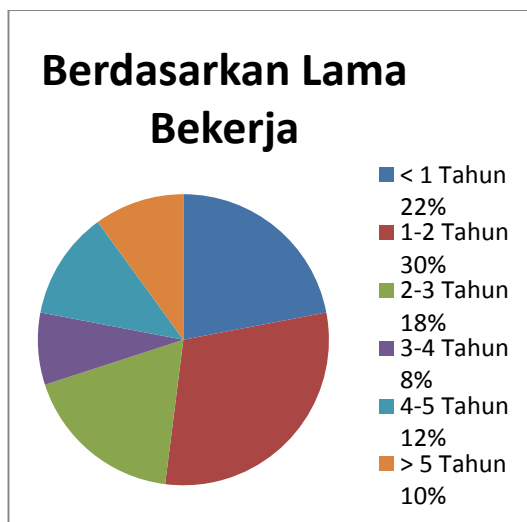
Gambar 7 Grafik Berdasarkan Domisili



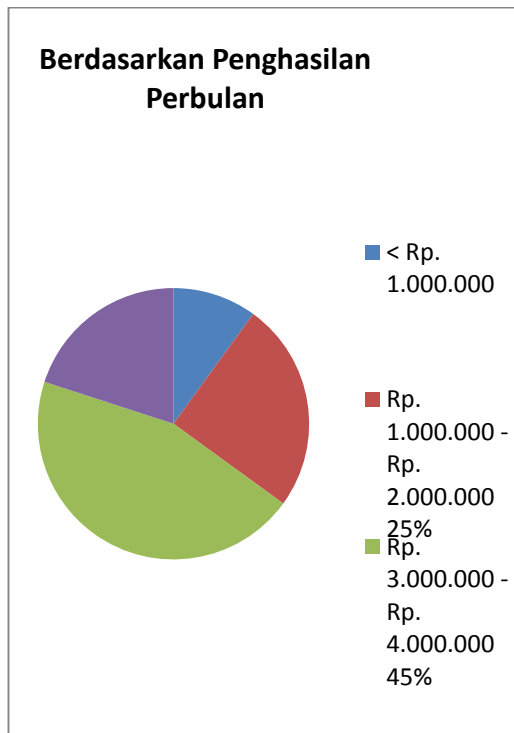
Gambar 5 Grafik Berdasarkan Usia



Gambar 8 Grafik Berdasarkan Pekerjaan Sebelumnya



Gambar 6 Grafik Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 9 Grafik Berdasarkan Penghasilan Perbulan

B. Hasil Uji Maintest 2

1. Hasil Uji Validitas Main Test Lingkungan Kerja 2

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Korelasi Pearson	r Tabel N=100	Keterangan
1.	LK1	0,378	0,196	Valid
2.	LK2	0,817	0,196	Valid
3.	LK3	0,421	0,196	Valid
4.	LK4	0,578	0,196	Valid
5.	LK5	0,768	0,196	Valid
6.	LK6	0,534	0,196	Valid
7.	LK7	0,714	0,196	Valid
8.	LK8	0,448	0,196	Valid
9.	LK9	0,527	0,196	Valid

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua hasil pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai dari Korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,196.

2. Hasil Uji Validitas Main Test Insentif 2

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Insentif

No	Indikator	Korelasi Pearson	r Tabel N=100	Keterangan
1.	IN1	0,680	0,196	Valid
2.	IN2	0,720	0,196	Valid
3.	IN3	0,667	0,196	Valid

4.	IN4	0,494	0,196	Valid
5.	IN5	0,403	0,196	Valid
6.	IN6	0,742	0,196	Valid
7.	IN7	0,656	0,196	Valid
8.	IN8	0,672	0,196	Valid

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua hasil pernyataan dalam variabel insentif (X2) dinyatakan valid karena nilai dari Korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,196.

3. Hasil Uji Validitas Main Test Kinerja 2

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Main Test Variabel Kinerja

No	Indikator	Korelasi Pearson	r Tabel N=100	Keterangan
1.	K1	0,692	0,196	Valid
2.	K2	0,622	0,196	Valid
3.	K3	0,646	0,196	Valid
4.	K4	0,492	0,196	Valid
5.	K5	0,873	0,196	Valid
6.	K6	0,763	0,196	Valid
7.	K7	0,433	0,196	Valid

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua hasil pernyataan dalam variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai dari

Korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,196.

4. Uji Reliabilitas Main Test 2

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Main Test

No	Variabel	Koefisien Cronbach	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,738	Reliabel
2.	Insentif (X2)	0,872	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,897	Reliabel

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach yang ada pada tiap variabel memiliki nilai $\alpha > 0,60$.

C. Pembahasan Hasil Penelitian 3

Dalam pembahasan ini akan dibahas keseluruhan hasil dari pengolahan data. Pembahasan dari hasil pengolahan data antara lain sebagai berikut:

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan adalah metode Kolmogorov-Smirnov dengan residual. Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 dan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dinyatakan data terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah penelitian terdapat korelasi antara variabel independen pada model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *inflation factor* (VIF), jika lebih besar dari 5 maka terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan

insentif sebesar 0,981 dan nilai VIF sebesar 1,019, maka dapat dikatakan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan insentif tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan heteroskedastisitas dalam penelitian, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode uji yang digunakan adalah metode Spearman. Dalam metode ini jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berhubungan terhadap nilai variabel terikat. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan apabila nilai $P\ value\ (significant) \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. T_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan rumus = $TINV(0.05, 97) = 1,984$. Menunjukkan bahwa t_{tabel} adalah 1,984 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- $T_{hitung}\ Lingkungan\ Kerja \leq t_{tabel}$ ($0,908 \leq 1,984$).
- $Sig\ Lingkungan\ Kerja \geq 0,05$ ($0,366 \geq 0,05$).
- Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $T_{hitung}\ Insentif \geq t_{tabel}$ ($5,636 \geq 1,984$).
- $Sig\ Insentif \leq 0,05$ ($0,00 \leq 0,05$).

Artinya secara parsial variabel Insentif (X2) berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda dapat dibaca sebagai berikut:

$$Y\ (\text{Kinerja}) = 20.859 + 0,108X_1\ (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,447X_2\ (\text{Insentif}) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda maka hasilnya adalah:

- Nilai konstanta yang didapat adalah sebesar 20,859, artinya jika lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) ditiadakan (bernilai 0) maka kinerja (Y) bernilai 20,859.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,108, artinya jika lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,108.
- Koefisien regresi variabel insentif (X2) sebesar 0,447, artinya jika insentif (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,447.

Uji korelasi parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara terpisah. Besarnya pengaruh variabel dependen yakni lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel independen kinerja (Y) dapat dilihat bahwa seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hasil uji korelasi adalah sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,148 terhadap variabel kinerja (Y).

- Variabel insentif (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,507 terhadap variabel kinerja (Y).

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan f_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan apabila nilai *P value (significant)* $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan rumus = FINV (0.05,2,97) = 3,090. Menunjukkan bahwa f_{tabel} adalah 3,090. f_{hitung} dari kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) memiliki nilai f_{hitung} sebesar 17,314, sedangkan nilai f_{tabel} menunjukkan nilai sebesar 3,090 dan nilai *P value (significant)* menunjukkan nilai sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $17,314 \geq 3,090$ dan $0,000 \leq 0,05$. Artinya, variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel insentif (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) mitra transportasi Grabcar di DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.
- Terdapat pengaruh antara insentif (X2) terhadap kinerja (Y) mitra

transportasi Grabcar di DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari uji t, dimana hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

- Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja (Y) mitra transportasi Grabcar di DKI Jakarta.

A. Saran 1

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan analisis yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan 1

- Perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan keamanan bagi para mitra sehingga mengurangi resiko kerja yang dihadapi oleh para mitra. Hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari atribut yang diberikan kepada mitra dan juga menambah kelengkapan keamanan berkendara (Kotak P3K, GPS dan lain-lain).
- Peningkatan kualitas pada peralatan kerja perlu dilakukan oleh perusahaan agar para mitra selalu merasa aman dan terlindungi saat melakukan pekerjaan. Peralatan kerja menjadi faktor yang sangat penting pada variabel lingkungan kerja sehingga perlu adanya perhatian khusus dari perusahaan.
- Perusahaan hendaknya mempertahankan dan akan lebih bagus lagi jika bisa meningkatkan insentif, bonus dan komisi kepada mitra agar kesejahteraan dan kinerja mitra juga meningkat, karena variabel insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini.
- Perlu adanya perhatian dan peningkatan pada pemberian jaminan (proteksi) kepada para mitra. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mewajibkan semua mitra untuk mengikuti program asuransi yang

disediakan oleh perusahaan karena pada saat ini masih terdapat mitra yang belum mengikuti program asuransi tersebut.

- Perusahaan masih perlu untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kemampuan para mitra akan aturan dan prosedur kerja tersebut, walaupun tingkat kemampuan para mitra terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Perusahaan hendaknya tidak terlalu sering dalam merubah kebijakan-kebijakan yang dimiliki dan alangkah baiknya melibatkan mitra setiap ada keputusan-keputusan baru yang ingin diambil.

B. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya 1

- Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor diluar dari variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, agar data yang dikumpulkan dapat lebih lengkap dan akan lebih menyempurnakan hasil penelitian.
- Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini relatif sedikit. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperbanyak jumlah responden sehingga nantinya gambaran hasil penelitian akan lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
- Butir dalam faktor kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan kurang memadai, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah ataupun memperbaiki butir pernyataan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, T. H. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi 1*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliansyah, N. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sumandoyo, A. (2016). "Plus Minus Aturan Baru Gojek" .Diakses 4 Juli 2019 dari <https://tirto.id/plus-minus-aturan-baru-gojek-bBDj>
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.