

ABSTRAK

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan kondisi pandemi covid-19 (korona) saat ini, sering ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan Perusahaan atau Instansi mengalami kegagalan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Oleh sebab itu dibutuhkan hubungan kerja dan disiplin kerja yang baik termasuk memberikan insentif karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh hubungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner pada karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 7,451 + 0,040 X_1 + 0,425 X_2 + 0,162 X_3$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,384 < 2,003$, variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,174 > 2,003$, variabel insentif $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,788 < 2,003$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja. variabel insentif mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan ketiga variabel yaitu hubungan kerja, disiplin kerja, dan insentif secara bersama-sama mempunyai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $17,773 > 2,77$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan hubungan kerja, disiplin kerja, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar. Kemampuan variabel independen hubungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan insentif (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja (Y) adalah *Adjusted R Square* 48,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Untuk variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja, hal tersebut dilihat dari nilai beta yang paling besar yaitu 0,563. Maka karyawan harus memberikan kinerja yang lebih baik lagi agar sesuai dengan Disiplin Kerja yang diberikan oleh Perusahaan atau Instansi maupun Unit organisasi. Dari analisis tersebut, saran yang diberikan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan hubungan kerja, disiplin kerja, dan insentif karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut kinerja yang menjadi target perusahaan akan dapat tercapai.

Kata kunci : Hubungan, Disiplin, Kerja, Insentif, Kinerja