

**PENGARUH HUBUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PPK PENGADAAN TANAH JALAN TOL
KRIAN – LEGUNDI – BUNDER – MANYAR DI GRESIK**

YOYON SETIONO

Email : yoyonsetyono12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan kerja, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini 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

I. PENDAHULUAN

PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar merupakan Kantor Pejabat pembuat komitmen yang bertanggung jawab atas pelaksanaan barang/jasa yang diselenggarakan oleh Kepala Satuan Kerja Pengadaan Tanah Jalan Tol Wilayah I Jakarta yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Tugas PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar adalah spesifikasi teknis barang/jasa, harga perkiraan sendiri, dan rancangan kontrak.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan dalam kondisi pandemi *covid – 19 (corona)* saat ini, setiap Perusahaan/Instansi akan berusaha untuk mencapai tujuan dalam kemajuan suatu perusahaan/instansi tersebut. Untuk itu karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-

Manyar dibutuhkan hubungan kerja yang baik dan profesional dalam bertugas, sehingga masing-masing fungsi karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi atau *jobdisk* masing-masing. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001 : 10).

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling membantu

hubungan kerja yang dikelola dengan baik akan tercipta suasana

kerja yang baik dan nyaman. Hal ini dibutuhkan keharmonisan dan kekompakkan semua karyawan baik pada *level* pimpinan maupun *level* staf sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan.

Dari uraian di atas terlihat betapa pentingnya hubungan kerja dari penelitian awal yang dilakukan terhadap karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari hubungan kerja masih adanya karyawan yang mengelompok, kurang harmonis, kurang memahami satu sama lain, dan komunikasi yang kurang lancar. Belum terpenuhinya faktor-faktor tersebut menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan, hal ini terlihat dari rendahnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga berakibat pada rendahnya tingkat capaian kinerja karyawan yang terlihat dari sering

terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 291) adalah 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu

: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan/instansi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab di tiap masing-masing.

Insentif merupakan salah satu cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan atau instansi, karena dalam sebuah perusahaan atau instansi khususnya PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar, Insentif bisa dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Apabila insentif dikelola secara baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai

tujuannya juga memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif tidak dikelola dengan baik dan benar maka memungkinkan karyawan akan mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatifnya.

Untuk pemberian insentif pihak pimpinan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas kinerjanya. Menurut Rivai, (2013 : 767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Kinerja karyawan yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan berkompeten. Perusahaan/instansi dapat mencapai keberhasilan melalui

kinerja SDM yang dimilikinya. Mampu menjadi *pioneer* disegala bidang, agar dapat menjadi *pioneer* diperlukan karyawan yang mempunyai kualitas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi. Karyawan-karyawan tersebut tentunya membutuhkan faktor-faktor yang dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara efisien dan efektif serta dapat tercapai rencana-rencana kerja yang telah disusun untuk mencapai target.

Karyawan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan/instansi. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut, untuk hal-hal mendasar tersebut akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapinya dalam sebuah pekerjaan. Karena ada alasan-alasan tertentu mengapa karyawan tersebut tidak meningkatkan produktivitasnya atau kinerjanya yang rendah. Hal tersebut tergantung daripada cara yang digunakan oleh pemimpin tersebut

melalui cara-cara pemberian motivasi atau pemberian rangsangan berupa insentif kepada para karyawannya.

II. HIPOTESIS

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun pada jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian suatu hipotesis selalu melalui teknis analisis statistik inferensial. Sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit rumusan hipotesis. Dari uraian kerangka konseptual penelitian diatas maka dapat diambil Hipotesis, yaitu sebagai berikut :

H1 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

H2 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

H3 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara efektif dan efisien terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner yang dimaksudkan untuk memperoleh data yang objektif tentang faktor-faktor variabel.

Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Pada survey tidak ada intervensi, survey mengumpulkan informasi dari tindakan seseorang, pengetahuan, kemauan, pendapat, perilaku penggalan data dapat melalui kuisisioner, internet, wawancara, Observasi, maupun data dokumen.

Populasi adalah suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan (Morissan, 2012 : 19).

Jadi populasi adalah bukan hanya orang tetapi juga benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau

subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu sendiri

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan dan staf PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar yang akan dinilai seberapa besar pengaruh Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif terhadap Kinerja karyawan

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan di hadapkan nantinya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Dan selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel

tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi. Oleh karena itu sampel yang di dapatkan dari Populasi memang harus benar-benar representatif (mewakili). Maka sampel dalam penelitian ini adalah responden karyawan dan staff sebanyak 60 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden. Hadi dalam Baihaqi, (2010) menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu pertanyaan yang sudah disiapkan dan ditulis sebelumnya oleh peneliti, untuk dimintakan jawabannya pada responden, kuesioner tidak selalu berupa pertanyaan, namun juga dapat berupa pernyataan.

Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung ditempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuisisioner

secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkapkan persepsi responden yang sebenarnya.

- I. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam metode penelitian ini telah digunakan metode analisis statistik regresi linear berganda. Penulis menggunakan metode ini untuk mengetahui pengaruh

permintaan pengguna. Tujuan penggunaan kuisisioner ini adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden.

- II. Wawancara adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan nara sumber guna mendapatkan informasi yang tidak dapat dijangkau dengan kuisisioner

hubungan dari variabel-variabel independent, yaitu Hubungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3), serta variabel dependent Kinerja (Y).

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,451	1,915		3,890	,000		
Hubungan Kerja (X1)	,040	,103	,050	,384	,703	,545	1,836
Disiplin Kerja (X2)	,425	,082	,563	5,174	,000	,772	1,295
Insentif (X3)	,162	,090	,216	1,788	,079	,624	1,602

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari hasil *output* diatas peneliti dapat membuat persamaan regresi yang terjadi dengan melihat dalam tabel coefficient^a, dan persamaan tersebut dapat dituliskan dengan sebagai berikut :

$$Y = 7,451 + 0,040 X_1 + 0,425 X_2 + 0,162 X_3 + e$$

Artinya :

1. Konstanta (α) memiliki nilai sebesar 7, 451 dan berarah positif. ini menunjukkan jika X_1 (Hubungan kerja), X_2 (Disiplin kerja), dan X_3 (Insentif) diabaikan atau sama dengan nol, maka angka tersebut Y (Kinerja) memiliki nilai sebesar 7,451.

2. Variabel X_1 (Hubungan kerja)

memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,040. Ini berarti jika variabel Independen lain nilainya tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel Hubungan kerja akan meningkatkan nilai variabel Kinerja sebesar 0,040. Koefisien variabel X_1 bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X_1 dengan Y, artinya semakin meningkat nilai X_1 maka akan semakin meningkatkan Kinerja (Y).

3. Variabel X_2 (Disiplin kerja)

memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425. Ini berarti jika

variabel Independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel Insentif akan meningkatkan nilai variabel Kinerja sebesar 0,425. Koefisien variabel X_2 bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X_2 dengan Y, yang artinya semakin meningkat nilai X_2 maka akan meningkatkan Y(Kinerja).

4. Variabel X_3 (Insentif) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,162. Ini berarti jika variabel Independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel Disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel Kinerja sebesar 0,162. Koefisien variabel X_2 bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X_2 dengan Y (Kinerja), artinya

semakin meningkat nilai X_2 (Disiplin kerja) maka akan meningkatkan nilai Y (Kinerja).

H1 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian Hipotesis (H1) dengan menggunakan uji T telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil uji T diperoleh dari variabel Hubungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 0,384 dari nilai signifikansi sebesar 0,703. Jadi nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,003 dan nilai signifikansinya lebih besar daripada nilai α yaitu 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,384 < 2,003$) dan signifikansi $> \alpha$ ($0,703 > 0,05$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif

dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) di PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Hubungan Kerja sudah diterima dan dilakukan dengan baik oleh para karyawan maupun hubungan sosial dengan rekan kerja lainnya dan hal tersebut dapat meningkatkan Hubungan Kerja para karyawan.

Hal ini sama dengan Siwi Ultima Kadarmo dkk (2001:10) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

H2 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian Hipotesis (H2) dengan menggunakan uji T telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil uji T diperoleh dari variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 5,174 dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,003 dan signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,003 dan nilai signifikansinya lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,174 > 2,003$) dan signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a ditolak H_o diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) di PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja sudah terlaksana dengan baik

dan para karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditentukan, sehingga hal tersebut meningkatkan Disiplin Kerja para karyawan. Hal ini sama dengan Sastrohadiwiryono (2013:291) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja adalah 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur Disiplin Kerja seorang karyawan yaitu Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja.

H3 : Hubungan kerja, Disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh secara efektif dan efisien

terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian Hipotesis (H3) dengan menggunakan uji T telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil uji T diperoleh dari variabel Insentif (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 1,788 dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,003 dan signifikansi sebesar 0,079. Jadi nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,003 dan nilai signifikansinya lebih besar daripada nilai α yaitu 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,788 < 2,003$) dan signifikansi $> \alpha$ ($0,079 > 0,05$) maka H_a diterima H_o ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) di PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hal ini sama dengan Rivai (2013:767) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan

dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil pengujian Hipotesis (H4) dengan menggunakan uji F telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil uji F simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 17,773 > F_{tabel} 2,77 dengan taraf signifikansi

sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam H_a diterima H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Hubungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Hasil nilai koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yang meliputi Hubungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Pada penelitian ini sebesar 0,698 atau mendekati 1. Sehingga berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,698 atau mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun presentase variabel bebas dengan variabel terikat yang

ditunjukkan dari koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,488 atau 4,88%. Sehingga berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa presentase pengaruh variabel bebas yakni Hubungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3) terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,488 atau 4,88%. Ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Hubungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3) sebesar 4,88%. Sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini.

V. SIMPULAN

Simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data tentang pengaruh variabel independen yaitu Variabel Hubungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PPK Pengadaan

Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Variabel Insentif (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

Variabel Hubungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3) berpengaruh positif secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik. Sedangkan pengaruh yang paling dominan Variabel ialah Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PPK Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian-Legundi-Bunder-Manyar di Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, & Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28-50.
- Merisa Oktaria, & Rinto Alexandro. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *Manajemen Akuntansi*, 126-131.
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Bisnis*, 139-148.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. (2016). *Perilaku Organisasi ke 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wandy Zulkarnaen, & Asep Suwarna. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT.Erlangga Aditya Indramayu. *Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 33-52.
- Wibawa, S. P., & Bambang Santosa. (2015). Hubungan Kerja Patron Klien Di Sentra Industri Pembuatan Genteng Winong. *Sosiologi DILEMA*, 27-39.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.