



## **Pengaruh Dukungan Teman Sejawat, Kepuasan Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh**

**Reza Fahmi<sup>1\*</sup>, Zulfan<sup>2</sup>, Fitriliana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

[\\*rezaifahmi170820@gmail.com](mailto:rezaifahmi170820@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 96 pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Uji simultan antara variabel dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $72,043 > F_{tabel}$  sebesar 2,704. Kemudian uji parsial variabel independensi dukungan teman sejawat tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,978 < t_{tabel}$  sebesar 1,986, variabel kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $11,601 > t_{tabel}$  sebesar 1,986. Sedangkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,446 > t_{tabel}$  sebesar 1,986 serta nilai determinasi 0,735 atau sebesar 73,5% yang dipengaruhi oleh dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif. Selebihnya sebesar 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kerjasama tim, interaksi sosial dan pengetahuan.

**Kata kunci:** *Dukungan Teman Sejawat; Insentif; Kepuasan Gaji; Produktivitas*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan sebuah organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan SDM dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu keberlangsungan aktivitas organisasi. SDM



memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas SDM yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kualitas SDM dapat diukur dari produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan nyaman atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaknyaman pegawai dengan lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja tidak nyaman dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung kerja efisien. Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan pegawainya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap pegawai. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Begitupun dengan motivasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh rekan sejawat. Dukungan dari teman sejawat berpotensi besar membuat suasana pekerjaan menjadi lebih nyaman, membantu pekerjaan serta mendorong produktivitas. Fisher (Tews, 2018:109) menjelaskan dukungan teman sejawat diartikan sebagai kualitas persahabatan dan kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja. Hal ini terjadi dikarenakan terciptanya pengelompokan pertemanan yang terjalin antar pegawai. Di mana saat seorang pegawai tidak nyaman atau bahkan tidak mudah beradaptasi dengan rekan kerja yang lain hanya teman kelompoknya yang mendukung, sedangkan pegawai yang lain tidak tahu menahu. Di lain pihak, dukungan dari teman seprofesi ini dapat memberi dorongan kepada seseorang.

Selain teman sejawat, yang diterima oleh pegawai juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya dalam memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan Instansi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima pegawai dari keanggotaannya dalam instansi (Rivai, 2016:744). Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan SDM dalam menjalankan operasi. Sujarweni (2015:132) menyebutkan tingginya gaji seorang pegawai mempengaruhi tingginya kinerja mereka, karena mampu untuk menggerakkan semangat kerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Insentif juga dapat mempengaruhi produktivitas seorang pegawai. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif yang tidak sesuai membuat semangat kerja pegawai menurun sehingga hal ini berdampak pada produktivitas kerja pegawai (Hasibuan, 2016:117) Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi (2020) dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Gaji (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik terbukti dan benar. Hipotesis kedua yang menyatakan insentif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama, Gresik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah diketahui bahwa variabel bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variabel Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja. Syamsi (2021) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar”. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaji dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di lembaga tersebut. Populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh berjumlah 420 pegawai. Perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin (Notoatmodjo, 2018:115) dengan asumsi *error sampling* (e) sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Di mana :

- n = Besar Sampel
- N = Populasi
- e = Standar Error (10%).

Maka sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{420}{1(420(0,1))^2}$$

$n = 96$  sampel.

Berdasarkan hasil dari rumus Slovin maka sampel yang ditetapkan sebanyak 96 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2018:98) *accidental sampling* adalah mengambil responden berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang ditemui cocok sebagai sumber data. Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketetapan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil observasi, wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 15. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Di mana :

Y = Produktivitas Pegawai  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $X_1$  = Dukungan Teman Sejawat  
 $X_2$  = Kepuasan Gaji  
 $X_3$  = Insentif  
 $\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  = Koefisien  $\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$   
 $\epsilon$  = *Error Term*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No pertanyaan |    | Variabel | Koefisien Korelasi | Nilai kritis 5% (N=96) | Ket   |
|---------------|----|----------|--------------------|------------------------|-------|
| 1             | A1 | Y        | ,560               | 0,202                  | Valid |
| 2             | A2 |          | ,866               | 0,202                  | Valid |
| 3             | A3 |          | ,380               | 0,202                  | Valid |

|    |    |    |      |       |       |
|----|----|----|------|-------|-------|
| 4  | A4 | X1 | ,600 | 0,202 | Valid |
| 5  | A5 |    | ,583 | 0,202 | Valid |
| 6  | B1 |    | ,638 | 0,202 | Valid |
| 7  | B2 |    | ,711 | 0,202 | Valid |
| 8  | B3 |    | ,765 | 0,202 | Valid |
| 9  | B4 | X2 | ,672 | 0,202 | Valid |
| 10 | B5 |    | ,659 | 0,202 | Valid |
| 11 | C1 |    | ,683 | 0,202 | Valid |
| 12 | C2 |    | ,714 | 0,202 | Valid |
| 13 | C3 |    | ,656 | 0,202 | Valid |
| 14 | D1 | X3 | ,550 | 0,202 | Valid |
| 15 | D2 |    | ,686 | 0,202 | Valid |
| 16 | D3 |    | ,340 | 0,202 | Valid |
| 17 | D4 |    | ,509 | 0,202 | Valid |
| 18 | D5 |    | ,538 | 0,202 | Valid |
| 19 | D6 |    | ,686 | 0,202 | Valid |

Sumber: Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* 5 % yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama dan dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

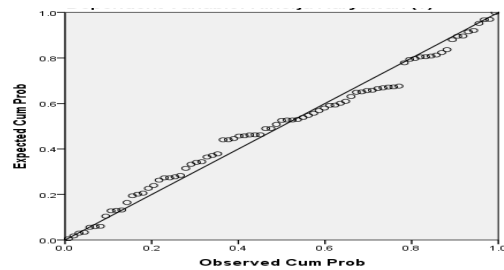
| No | Variabel                                 | Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Kehandalan |
|----|------------------------------------------|---------------|----------------------|------------|
| 1. | Produktivitas Pegawai (Y)                | 5             | ,832                 | Handal     |
| 2. | Dukungan Teman Sejawat (X <sub>1</sub> ) | 5             | ,770                 | Handal     |
| 3. | Kepuasan Gaji (X <sub>2</sub> )          | 3             | ,826                 | Handal     |
| 4. | Insentif (X <sub>3</sub> )               | 6             | ,747                 | Handal     |

Sumber: Data SPSS Versi 26 (2022)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel produktivitas pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

## Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

### 2. Uji Multikolinearitas

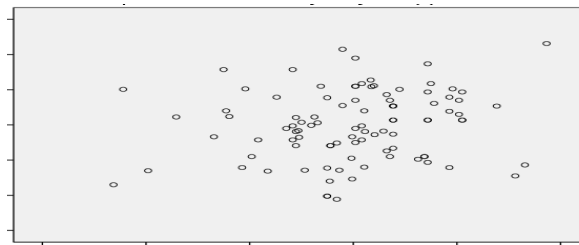
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Bebas                   | Toleransi | VIF   | Keterangan            |
|----------------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Dukungan Teman Sejawat ( $X_1$ ) | ,952      | 1,051 | Non Multikolinieritas |
| Kepuasan Gaji ( $X_2$ )          | ,879      | 1,137 | Non Multikolinieritas |
| Insentif ( $X_3$ )               | ,848      | 1,179 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Nama variabel                            | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.  |
|------------------------------------------|-------|-----------|---------------------|--------------------|-------|
| Konstanta                                | ,742  | ,358      | 2,070               | 1,986              | 0,042 |
| Dukungan Teman Sejawat (X <sub>1</sub> ) | -,072 | ,073      | -,978               | 1,986              | 0,331 |
| Kepuasan Gaji (X <sub>2</sub> )          | ,598  | ,052      | 11,601              | 1,986              | 0,000 |
| Insentif (X <sub>3</sub> )               | ,242  | 0,54      | 4,446               | 1,986              | 0,000 |

Sumber: Data SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,742 + (-0,072X_1) + 0,598X_2 + 0,242X_3$$

Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 0,742 artinya bilamana dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>), kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>), dianggap konstan, maka produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah sebesar 0,742 pada satuan skala likert atau sebesar 74,2%. Koefisien regresi dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>) sebesar -0,072. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel independensi akan menurunkan produktivitas pegawai sebesar -7,2% dengan asumsi variabel kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) dianggap konstan. Koefisien regresi kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) sebesar 0,598. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kepuasan gaji secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 59,8% dengan asumsi variabel dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) dianggap konstan. Koefisien regresi insentif (X<sub>3</sub>) sebesar 0,242. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel insentif secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 24,2% dengan asumsi variabel dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>) dan kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kepuasan gaji mempunyai

pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 59,8%.

### Uji Simultan ( Uji F )

Tabel 5. ANOVA<sup>a</sup>

|   | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | Regression | 21,229         | 3  | 7,076       | 78,043              | 2,704              | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 7,661          | 92 | .098        |                     |                    |                   |
|   | Total      | 28,890         | 95 |             |                     |                    |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>3</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Dukungan Teman Sejawat (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 78,043 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F<sub>tabel</sub> pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,704. Dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub>, maka F<sub>hitung</sub> (78,043) lebih besar dari F<sub>tabel</sub> (2,704). Keputusannya adalah menerima H<sub>a3</sub> dan menolak H<sub>o3</sub>, artinya dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>), kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh

### Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu besarnya nilai t<sub>hitung</sub> dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t<sub>tabel</sub> dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Untuk variabel dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai dengan nilai t<sub>hitung</sub> (-978) lebih kecil dari t<sub>tabel</sub> (1,986), maka keputusannya adalah menolak H<sub>a1</sub> dan menerima H<sub>o1</sub>. Dari hasil uji secara parsial bahwa dukungan teman sejawat tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. Kepuasan Gaji (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai secara parsial dengan nilai t<sub>hitung</sub> (11,601) lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (1,986) nilai t<sub>hitung</sub> > nilai t<sub>tabel</sub>, maka keputusannya adalah menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. Untuk insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar (4,446) lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (1,986) pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,986. Oleh karena menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya

faktor insentif berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .857 <sup>a</sup> | .735     | .725              | .31340                     |

a. Predictors: (Constant), Insentif (X<sub>3</sub>), Kepuasan Gaji (X<sub>2</sub>), Dukungan Teman Sejawat (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,857 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,7%. Artinya faktor dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>), kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,735 artinya bahwa sebesar 73,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dukungan teman sejawat (X<sub>1</sub>), kepuasan gaji (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>). Sedangkan selebihnya sebesar 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dengan nilai signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $78,043 > 2,704$ . Dukungan teman sejawat secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,978 < 1,986$ . Kepuasan gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,603 > 1,986$ . Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh dengan nilai dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,446 > 1,986$ .

Dari hasil pengujian variabel dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel dukungan teman sejawat tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, sedangkan variabel gaji memiliki pengaruh paling tinggi terhadap produktivitas pegawai. Namun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Irawan, M. R. Nur. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi*, Vol. 1 No. 1 Hal. 36-41.
- Lazuardi, Sofyan. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama Gresik”. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, No. 5 Vol. 3.
- Rahmikawati, R., Nelly, N., Susanti, S., Syamsuddin, N., & Arsyad, A. (2022, December). Human Capital and How It Affects the Performance of an Organization. In *Proceedings of International Conference on Multidisciplinary Research* (Vol. 5, No. 2, pp. 112-119).
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh). *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 13-23.
- Rivai, H. Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Syamsi, Samra. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Vol.2 No.2 Hal. 3-23.
- Tews, M. J., Michel, J. W., dan Ellingson, J. E. (2018). *The impact of coworker support on employee*. Group & organization management.