

**PENGARUH DUKUNGAN TEMAN KERJA SEPROFESI DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**RIYADI KESUMO
NPM. 19310172
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2023**

FTAR ISI

Isi	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Skop Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Produktivitas Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	9
2.1.3 Indikator Produktivitas Karyawan	11
2.2. Dukungan Teman Kerja Seprofesi.....	12
2.2.1 Pengertian Dukungan Teman Kerja Seprofesi	12
2.2.2 Macam-Macam Dukungan Teman Kerja Seprofesi	13
2.2.3 Indikator Dukungan Teman Seprofesi	14
2.3. Insentif	15
2.3.1 Pengertian Insentif	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	16
2.3.3 Indikator Insentif.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1. Populasi dan Sampel	21
3.2. Metode Penarikan Sampel.....	21
3.3. Metode Pengumpulan Data	22
3.4. Operasional Variabel.....	22
3.5. Metode Analisis Data.....	24
3.5.1 Regresi Linier	24
3.5.2. Korelasi.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1. Karakteristik Responden	30
4.2. Analisis Deskriptif	32
4.2.1 Variabel Produktivitas Karyawan	32
4.2.2 Variabel Dukungan Teman Kerja Seprofesi	33
4.2.3 Variabel Insentif	35

4.3. Pengujian Instrumen Data	36
4.3.1. Pengujian Validitas	36
4.3.2. Pengujian Reliabilitas	37
4.4. Pengujian Asumsi Klasik	38
4.4.1. Normalitas	38
4.4.2. Multikolinearitas	39
4.4.3. Heteroskedastisitas	40
4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	41
4.5.1 Analisis Regresi.....	41
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t).....	44
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1. Kesimpulan	47
5.2. Saran	47
DAFTAR PERPUSTAKAAN.....	49
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumberdaya manusia, yaitu para karyawan. Sumberdaya manusia yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumberdaya manusia yang berkualitas maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2018:34) “Produktivitas kerja mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Menurut Hasibuan (2018:172) produktivitas karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Fenomena yang terjadi bahwa produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya

memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja.

Lingkungan teman sejawat merupakan suatu interaksi dengan orang-orang yang mempunyai kesamaan dalam usia, status sosial, hobi dan pemikiran yang sama, dalam berinteraksi mereka akan mempertimbangkan dan lebih memilih bergabung dengan orang-orang yang mempunyai kesamaan dalam hal-hal tersebut. Bersamaan Desmita (2014:230) menyatakan teman sejawat adalah sebagai sebuah kelomok sosial yang memiliki kesamaan sosial atau yang memiliki kesamaan ciri-ciri, seperti kesamaan tingkat usia”.

Fenomena mengena dukungan dari teman sejawat merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama.. Memberi dukungan dapat memberi kontribusi terhadap komitmen dan kinerja.yang lebih tinggi bila meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama., stres kerja yang rendah, meningkatkan kerja sama dengan pimpinan, serta menghasilkan kekuasaan referen yang lebih besar yang digunakan untuk mencapai sasaran tugas. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Peranan dukungan teman sejawat terhadap peningkatan komitmen dan kinerja sangatlah penting sebagai jaminan yang kuat antara organisasi dan seluruh karyawan.

Menurut Mangunegara (2018:89) pemberian insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan

juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Seorang karyawan yang diberikan insentif yang sesuai, akan cenderung bekerja secara maksimal, karena gaji dan tunjangan mampu untuk menggerakkan semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini nantinya akan meningkatkan produktivitas dan kesempurnaan kerja karyawan. Sekarang ini kebutuhan hidup semakin meningkat, maka dari itu perusahaan selalu memberikan balas jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian insentif, tunjangan dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:117) pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja sehingga bekerja tanpa motivasi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik. Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif pada penelitian ini adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial (*remunerasi*) dan kompensasi nonfinansial (promosi, mutasi, pujian, dukungan teman kerja seprofesi).

Fenomena mengenai insentif yang tidak sesuai membuat produktivitas karyawan, insentif yang kurang sesuai seperti insentif *financial* yang mereka terima dengan karyawan lain yang setingkat masih kurang sesuai dengan harapan, kemudian ada karyawan menyatakan kurang setuju bahwa jika dibandingkan dengan rekan kerja dalam satu unit kerja, insentif atau tunjangan yang saya terima masih kurang adil, tunjangan/insentif yang diterima belum sebanding dengan

tunjangan/insentif pada karyawan kantor atau perusahaan lain yang sederajat/sejenis, prosedur/cara pemberian insentif yang dilakukan oleh pimpinan dan bentuk insentif yang diberikan/jenis insentif/ pengakuan/ penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Dukungan teman kerja seprofesi dan insentif terhadap produktivitas karyawan judul: **Pengaruh Dukungan Teman Kerja Seprofesi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dukungan teman kerja seprofesi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.
3. Apakah dukungan teman kerja seprofesi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan teman kerja seprofesi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan teman kerja seprofesi dan insentif secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumberdaya Manusia dalam hal pengaruh dukungan teman kerja seprofesi dan insentif terhadap produktivitas karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.
- 3 Sebagai bahan referensi bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Sebagai pertimbangan bagi PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh dalam memperbaikan produktivitas karyawan.
3. Sebagai bahan masukkan bagi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh dalam memperbaikan produktivitas kerja.

1.5. Skop Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka skop penelitian ini bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul pengaruh dukungan teman kerja seprofesi dan insentif terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh yang beralamat di JL. Tengku H.Daud Beureueh, No. 172, Lampriet, Banda Aceh

FTAR PERPUSTAKAAN

Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal, Vol. 1 No.11, Hal 1-13.*

Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Astuti, Eka. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK, Vol. 2, No. 1, Hal 33-4*

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Ernawati. (2016). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, Hal 129-138.*

Finis, P. H. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mm Surya Mandiri Mlarak Ponorogo. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 1-11.*

Fitriliana. (2021). Pengaruh Dukungan Teman Sejawat, Kepuasan Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 1-13.*

Ghozali, Imam. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Ekonomi, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11*

Malhotra, Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.

Mangkunegara, A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

Purwanto, Ngalim. (2018). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja Karya.

Putranta, M. P. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union (CU) BAHteria Sejahtera Maumere. *Artikel Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..

Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.

Santosa, Slamet. (2014). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara

Sari, D. R.(2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-17.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.

Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

Subagyo, Bambang. (2019) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tarwaka. (2012). *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wicaksono (2014) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*

Wiyono, Gendro. (2013). Merangcang Penelitian Bisnis: Dengan Alat SPSS. Yogyakarta: STIM YKPN.

