



1. ANALISIS PERSEPSI NASABAH TERHADAP LAYANAN ACTION (ACEH TRANSAKSI ONLINE) PADA PT. BANK SYARI'AH BANDA ACEH  
*Rifa Nabila, Yulindawati, Ismail Rasyid Ridla Tarigan (Universitas UIN Ar-Raniry)*
2. PENGARUH SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PROVINSI ACEH  
*Syamsidar, Desy Purnamasari, Hendri Mauliansyah, Najiba Maisura (Universitas Muhammadiyah Aceh)*
3. PENGARUH DIMENSI ELECTRONIC WORD OF MOUTH (e-WORM) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MOBILE MARKET PLACE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Kajian Pada Masyarakat Pengguna Shopee di Kota Sabang)  
*Adelina Ryanti, Seri Murni (Universitas Islam Aceh)*
4. ANALISIS PERBEDAAN LABA MENURUT AKUNTANSI DENGAN LABA FISKAL PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH  
*Eva Susanti, Emmi Suryani, Nurizka Fitria (Universitas Muhammadiyah Aceh)*
5. PENGARUH DUKUNGAN TEMAN SEJAWAT, KEPUASAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH ACEH  
*Putri Mauliza., Filia Hanum, Fitriliana, Juwita, Nelly (Universitas Serambi Mekkah)*
6. PENGARUH SOLVABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR ENERGY YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2021- 2022  
*Noor Laila., Zulkifli Umar, Elviza, Budi Safatul Anam, (Universitas Muhammadiyah Aceh)*
7. PENGARUH PERSEDIAAN BARANG DAN PENJUALAN TERHADAP LABA PERUSAHAAN  
*Cut Putri Nauli, Ika Rahmadani, Sari Maulida Vonna, Dewi Sartika (Universitas Teuku Umar)*
8. PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH  
*Cut Hamdiah, Hendri Mauliansyah (Universitas Muhammadiyah Aceh)*
9. PENGARUH MANAJEMEN ASET DAN MANAJEMEN HUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTANIAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA  
*Nabila Nada Savira, Intan Rizkia Chudri, Surya Fatma, Irmawati (Universitas Muhammadiyah Aceh)*
10. RASIO KEUANGAN DAN FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN AGRIKULTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA  
*Ginanti, Dara Angreka Soufyan (Universitas Teuku Umar)*

## DEWAN REDAKSI

### PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Wakil Rektor Unmuha
3. Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha
4. Para Wakil Dekan Unmuha

Penanggungjawab:

**Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Ketua Penyunting:

**Budi Safatul Anam, S.E., M.Si.**

Wakil Ketua Penyunting:

**Intan Rizkia Chudri, S.E., M.Si.**

Penyunting Pelaksana:

1. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si.. Akt.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
2. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
3. **Dr. H. Aliamin, SE., M.Si., Ak.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
4. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (UIN Ar-Raniry Banda Aceh)
5. **Taufik A Rahim, SE., M.Si., Ph.D.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Drs.Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.. MM.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staf Pelaksana

1. Editor : **Hendri Mauliansyah, S.E., M.Si.**
2. Adm.& Keuangan : **Rusnaldi, SE., M.Si.**
3. Distribusi & Pemasaran : **Elviza, SE.. M.Si.**
4. Pengelola IT : **Devi Kumala, S.Si., M.Si.**

Diterbitkan oleh:

**Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Jl. Muhammadiyah No. 91 Desa Batoh  
Kecamatan Lueng Bata – Kota Banda Aceh

# KATA PENGANTAR

## REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Eksistensi dan identitas sebuah Universitas dapat diukur dan dipahami dari kreasi ilmiah dari setiap elemen di universitas tersebut. Makin banyak dan berbobot karya ilmiah yang dihasilkan, makin tinggi pula eksistensi, pemahaman dan penghargaan orang terhadap perguruan tinggi yang bersangkutan. Kreasi Ilmiah diwujudkan dalam bentuk jurnal. Jurnal adalah sebagai alat komunikasi efektif dengan Stakeholder.

Salah satu kreasi ilmiah yang akan menjadi barometer bagi eksistensi, pemahaman dan penghargaan terhadap sebuah universitas adalah publikasi ilmiah baik yang dipublikasikan di berbagai jurnal maupun dalam bentuk *text book* yang dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa dan siapapun yang berminat untuk memahami suatu fenomena ilmiah yang ditulis oleh civitas akademika universitas tersebut.

Berdasarkan perspektif inilah dan ditengah kelangkaan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh melahirkan karya ilmiah berupa dalam bentuk Jurnal yang bernama Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM), kami amat apresiatif kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Tim Redaksi dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mampu melahirkan salah satu karya yang cukup penting dalam rangka memberi dorongan dan motivasi untuk pengembangan wawasan para staf pengajar dalam penelitian-penelitian ke depan. Jurnal ini, disamping memperkaya khazanah keilmuan juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam studi ilmu akuntansi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi tidak hanya di Universitas Muhammadiyah Aceh akan tetapi juga diseluruh Universitas di Indonesia dan di luar negeri.

Rektor

**Dr. Aslam Nur., M.A**

## KATA PENGANTAR

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalamu'alaikum wr.wb.

Pertama sekali tidak henti-hentinya secara tulus kita panjatkan puji dan syukur keharibaan Allah SWT yang telah memberi taufik, hidayah dan petunjukNya kepada kita semua sehingga dapat berbuat sesuatu yang selalu mendapat bimbingan sepenuhnya dari Allah SWT. Selanjutnya selawat beiring salam khusus kita persembahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajar dan mendidik ummat manusia sehingga mampu membuka mata hati kita semua dalam melaksanakan berbagai usaha dan kegiatan yang bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Pada Tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui melalui surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan Izin Operasional Program Studi Akuntansi berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1630/D/T/K-I/2009 Tanggal 27 Maret 2009. Selanjutnya pada tahun 2015 Program Studi Akuntansi memperoleh hasil akreditasi "B" dari Badan Akreditasi Nasional berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 004/BAN-PT/Akred/S/I/2015 Tanggal 09 Januari 2015.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Program Studi Akuntansi membuat suatu program pengembangan penelitian staf pengajar/dosen dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) dengan nomor P.ISSN 2087-9776 dan E.ISSN 2715-3134 yang dikeluarkan oleh PDII-LIPI serta diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu edisi Januari-Juni dan Juli-Desember.

Dalam rangka penerbitan Jurnal ini, kami selalu membuka diri untuk menerima tulisan-tulisan bermutu, guna dapat dapat kami muat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim pengelola dan semua penulis yang telah menyumbangkan karya terbaiknya di jurnal ini sehingga Jurnal Akuntansi volume 12 no.2 Edisi Juli-Desember 2022 ini bisa terbit sebagai kelanjutan dari edisi sebelumnya. Diharapkan terbitan selanjutnya rekan-rekan dari perguruan tinggi Ekonomi khususnya Program Studi Akuntansi se-Indonesia agar dapat menyumbangkan hasil karyanya untuk dapat dimuat pada Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh. Semoga karya para penulis semuanya menjadi ilmu yang menginspirasi kebaikan dan kemanfaatan di dunia ilmu akuntansi.

Sebagai penghargaan perkenankanlah kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pengelola Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) yang telah bekerja keras melakukan semua proses penerbitan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh, sehingga jurnal ini tampil dalam bentuk dan isi yang berkualitas. Dan akhir kata semoga Allah SWT selalu memberikan taufik dan hidayahNya kepada kita semua sehingga kita mampu menerbitkan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh dengan sebaik-baiknya.

Dekan

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM.**

DAFTAR ISI

Dewan Redaksi .....	i
Kata Pengantar Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh .....	ii
Kata Pengantar Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Pedoman Penulisan .....	v

Jurnal

<b>1. ANALISIS PERSEPSI NASABAH TERHADAP LAYANAN ACTION (ACEH TRANSAKSI ONLINE) PADA PT. BANK SYARI'AH BANDA ACEH</b> <i>Rifa Nabila, Yulindawati, Ismail Rasyid Ridla Tarigan .....</i>	1-18
<b>2. PENGARUH SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PROVINSI ACEH</b> <i>Syamsidar, Desy Purnamasari, Hendri Mauliansyah, Najiba Maisura .....</i>	19-38
<b>3. PENGARUH DIMENSI ELECTRONIC WORD OF MOUTH (e-WORM) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MOBILE MARKET PLACE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Kajian Pada Masyarakat Pengguna Shopee di Kota Sabang)</b> <i>Adelina Ryanti, Seri Murni, .....</i>	39-59
<b>4. ANALISIS PERBEDAAN LABA MENURUT AKUNTANSI DENGAN LABA FISKAL PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH</b> <i>Eva Susanti, Emmi Suryani, Nurizka Fitria .....</i>	60-77
<b>5. PENGARUH DUKUNGAN TEMAN SEJAWAT, KEPUASAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH ACEH</b> <i>Putri Mauliza., Filia Hanum, Fitriliana, Juwita, Nelly. ....</i>	78-89
<b>6. PENGARUH SOLVABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR ENERGY YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2021- 2022</b> <i>Noor Laila., Zulkifli Umar, Elviza, Budi Safatul Anam, i.....</i>	90-107
<b>7. PENGARUH PERSEDIAAN BARANG DAN PENJUALAN TERHADAP LABA PERUSAHAAN</b> <i>Cut Putri Nauli, Ika Rahmadani, Sari Maulida Vonna, Dewi Sartika.....</i>	108-123
<b>8. PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH</b> <i>Cut Hamdiah, Hendri Mauliansyah .....</i>	124-139
<b>9. PENGARUH MANAJEMEN ASET DAN MANAJEMEN HUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTANIAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA</b> <i>Nabila Nada Savira, Intan Rizkia Chudri, Surya Fatma, Irmawati .....</i>	140-157
<b>10. RASIO KEUANGAN DAN FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN AGRIKULTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA</b> <i>Ginanti, Dara Anggreka Soufyan .....</i>	158-173

## METODE PENULISAN

### BENTUK NASKAH

Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh menerima naskah dalam bentuk hasil penelitian (*Research Paper*) atau artikel ulasan (*Review*) dan resensi buku (*Book Review*), baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

### CARA PENGIRIMAN NASKAH

Penulis mengirimkan 2 (dua) eksemplar naskah serta CD berisi naskah tersebut ke alamat redaksi: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jl. Muhammadiyah No. 91 Banda Aceh 23245, Telepon 0651-21023, Fax. 0651-21023, e\_mail: [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com).

### FORMAT NASKAH

Naskah yang dikirim terdiri atas 15 s/d 20 halaman kuarto (A4) dengan spasi 1,5, huruf Times New Roman font 12. Naskah dilengkapi dengan biodata penulis. Semua halaman naskah, termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, dan sumber kutipan. Naskah diserahkan dalam bentuk hardcopy (*print out*) dan softcopy dalam CD. Sistematika penulisan disesuaikan dengan kategori artikel yang akan dipublikasikan di Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh. Naskah yang masuk dikategorikan kedalam tiga kategori, artikel hasil penelitian, artikel ulasan dan artikel resensi buku. Sistematika penulisan untuk masing-masing kategori artikel adalah sebagai berikut:

#### A. Sistematika Naskah Artikel Hasil Penelitian

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia lebih kurang 200 kata, dan disertai kata kunci (*key word*), maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

##### I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan dan tujuan penelitian.

##### II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

Berisikan referensi yang berhubungan dengan penelitian

##### III. METODE PENELITIAN

Berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknis pengolahan data, dan analisis data.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

### B. Sistematika Naskah Artikel Ulasan

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dan disertai dengan kata kunci (*key word*) maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

#### I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

#### II. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap permasalahan yang dikaji dalam naskah

#### III. KESIMPULAN DAN SARAN

### C. Sistematika Naskah Artikel Resensi Buku

Naskah ditulis di atas kertas kuarto (A4), terdiri dari 5 s/d 7 halaman, dengan spasi ganda.

Naskah dilengkapi dengan sac sampul buku dirensensi.

Sumber Kutipan

1. Sumber kutipan ditulis menyesuaikan sistem catatan perut (*bodynote atau sidenote*).
2. Sumber kutipan yang berasal dari website ditulis dengan susunan sebagai berikut: Nama penulis, judul tulisan (“...”), nama website, alamat artikel, tanggal dan waktu download.

### Daftar Pustaka

Penulisan daftar Pustaka disusun alfabetis dengan susunan publisitas.

**PENGARUH DUKUNGAN TEMAN SEJAWAT, KEPUASAN GAJI DAN  
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH ACEH**

**THE INFLUENCE OF COLLEAGUE SUPPORT, SALARY SATISFACTION AND  
INCENTIVES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
IN THE ACEH CIVIL AND WILAYATUL HISBAH POLICE**

**Putri Mauliza<sup>1)</sup>, Filia Hanum<sup>2)</sup>, Fitriliana<sup>3)</sup>, Juwita<sup>4)</sup>, Nelly<sup>5)</sup>**

<sup>1,2,3,4,5)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

\*e-mail korespondensi: [putrimauliza@serambimekkah.ac.id](mailto:putrimauliza@serambimekkah.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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

**Abstract**

The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of peer support, salary satisfaction and incentives on employee work productivity in the Aceh Civil Service and Wilayatul Hisbah Police Unit, both simultaneously and partially. The research method uses quantitative methods with a sample size of 96 employees. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) to determine the



effect of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ( $\alpha = 0.05$ ). The simultaneous test between the variables of peer support, salary satisfaction and incentives has a positive and significant effect on employee productivity in the Aceh Civil Service and Wilayatul Hisbah Police Unit as evidenced by the Fcount value of 72.043 > Ftable of 2.704. Then the partial test of the independence variable peer support has no influence on employee productivity in the Aceh Civil Service and Wilayatul Hisbah Police Unit as evidenced by the t value of  $-0.978 < t$  table of 1.986, the salary satisfaction variable has a positive and significant effect on employee productivity in the Civil Service Police Unit Praja and Wilayatul Hisbah Aceh as evidenced by the tcount value of 11.601 > ttable of 1.986. Meanwhile, the incentive variable has a positive and significant effect on employee productivity in the Aceh Civil Service and Wilayatul Hisbah Police Unit as evidenced by the tcount value of 4.446 > ttable of 1.986 and the determination value of 0.735 or 73.5% which is influenced by peer support, salary satisfaction and incentive. The remaining 26.5% is explained by other factors such as teamwork, social interaction and knowledge.

**Keywords:** *Peer Support; Incentive; Salary Satisfaction; Productivity*

## PENDAHULUAN

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. Ketidaknyamanan 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 (Putri, 2024). 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. Santosa (2004:79) 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 kelompoklah 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 semaunya 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, Juwita (2023). Fokus dalam penelitian ini adalah melihat bagaimana pengaruh dukungan teman sejawat, kepuasan gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Aceh. Adapun tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh adalah memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah (Qanun) serta pembantuan pelaksanaan hukuman dan lingkup peraturan di bidang Syariat Islam. Karena tugas mengayomi masyarakat bukanlah tugas yang mudah untuk setiap kebijakan baru, peraturan baru haruslah di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga setiap pegawai harusnya memiliki dukungan dari teman sejawat dalam menjalankan tugasnya, dan insentif gaji, demi meningkatkan produktivitas kinerja yang di emban oleh pegawai.

## LANDASAN TEORI

### **Produktivitas Pegawai**

Ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sutrisno (2018:122). Menurut Busro (2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et. al. (2017) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

### **Dukungan Teman Sejawat**

Menurut Desmita, (2018:230) teman sejawat merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Arrand (2014) teman-teman sejawat adalah orang dengan tingkat usia atau tingkat kematangan yang kurang lebih sama.

### **Kepuasan Gaji**

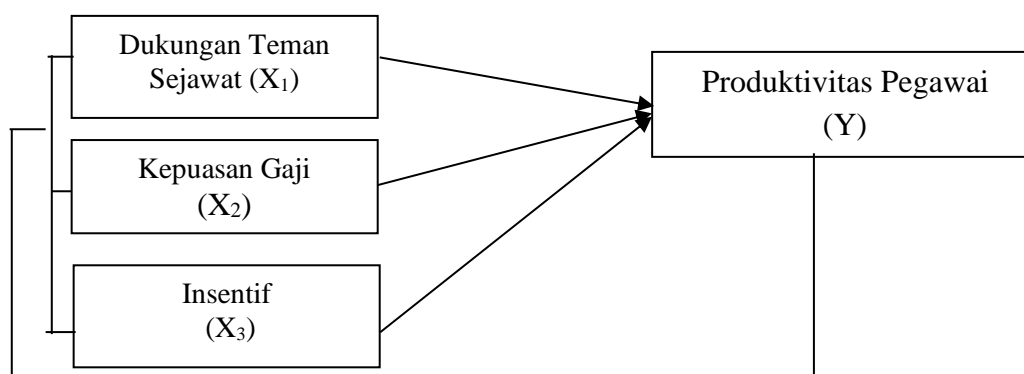
Soemarso (2016:307) bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Sujarweni (2015: 127) menyatakan gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh pegawai yang dilakukan perusahaan setiap bulan.

### **Insentif**

Menurut Hasibuan (2016:117) Mengemukakan bahwa: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian insentif. Menurut Mangkunegara, (2016:89). Mengemukakan bahwa: Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasiter hadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif yang berupa tulisan atau lisan dari individu atau pelaku/objek yang akan diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang membutuhkan data dari suatu permasalahan dalam penelitian yang kemudian dianalisis dan kemudian akan diperoleh sebuah pemecahan dari suatu permasalahan agar dapat diaplikasikan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dari apa yang telah dipelajari sehingga dapat diterapkan kembali apabila menemukan permasalahan yang sama. Penelitian kualitatif lebih mendorong dalam pencapaian karena bersifat mendalam, dimana peneliti

terlibat langsung di lapangan yang menjadi instrument utama dalam pengumpulan data yang berhubungan secara langsung dengan para pihak didalamnya dan objek dari penelitian tersebut. Pada intinya penelitian ini secara garis besar merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan membuat suatu pemecahan dari permasalahan yang ada yang didukung dengan kegiatan wawancara dari para pihak/individu dan didukung juga oleh data-data yang ada dan yang dibutuhkan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh Jalan Tgk. H Daud Beureuh Nomor 129 Kota Banda Aceh. Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian.

### **Jenis Data**

Variabel dalam penelitian merujuk pada atribut dari sekelompok objek yang tengah diselidiki, yang menunjukkan variasi di antara objek-objek tersebut dalam kelompok tersebut (sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono pada tahun 2009).

### **Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, wawancara menjadi sumber data primer yang dilakukan dari pihak pimpinan perusahaan dan pihak bagian keuangan menjadi sumber utama yang akan diwawancarai.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data sekunder menggunakan catatan hasil dari wawancara tersebut. Catatan hasil ini nantinya akan digunakan sebagai penunjang terkait penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam peneletian, karena tujuan utama adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018). Teknik pegumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan metode dokumentasi.

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan yang memiliki suatu tujuan tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Wawancara akan dilakukan dengan mewawancarai pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

## 2. Observasi

Observasi adalah cara mengumpulkan data dengan jalan mengamati langsung terhadap objek yang di teliti. Peneliti menggunakan observasi non partisipatif yang artinya peneliti hanya melakukan pengamatan biasa. Observasi akan dilakukan oleh peneliti di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018). Peneliti melakukan dokumentasi penelitian dengan menggunakan foto/gambar dan video pendukung.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2018).

## Uji keabsahan Data

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS Versi 26.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=96)	Ket
1	A1	,560	0,202	Valid
2	A2	,866	0,202	Valid
3	A3	,380	0,202	Valid
4	A4	,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	,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	,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 (2024)

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.

## b. 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

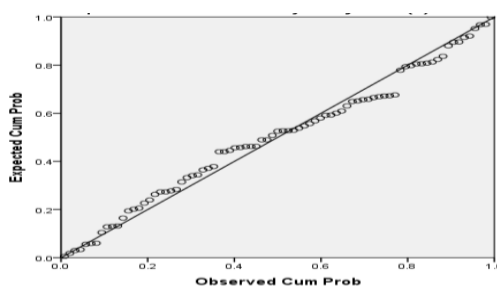
Sumber: Data SPSS Versi 26 (2024)

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.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 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

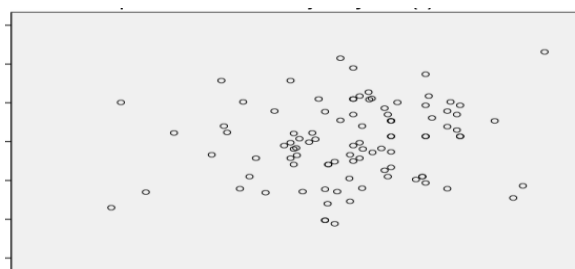
**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

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 (2024)

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 (2024)

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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah 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 (X3), Kepuasan Kerja (X2), Dukungan Teman Sejawat (X1)

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  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung}$  (78,043) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,704). Keputusannya adalah menerima  $H_{a3}$  dan menolak  $H_{o3}$ , artinya dukungan teman sejawat ( $X_1$ ), kepuasan gaji ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

### Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Untuk variabel dukungan teman sejawat ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  (-978) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,986), maka keputusannya adalah menolak  $H_{a1}$  dan menerima  $H_{o1}$ . Dari hasil uji secara parsial bahwa dukungan teman sejawat tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh. Kepuasan Gaji ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai secara parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  (11,601) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,986) nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh. Untuk insentif ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (4,446) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,986) pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,986. Oleh karena menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya faktor insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

**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 (X3), Kepuasan Gaji (X2), Dukungan Teman Sejawat (X1)

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 ( $X_1$ ), kepuasan gaji ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dukungan teman sejawat ( $X_1$ ), kepuasan gaji ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

## SIMPULAN

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 produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,978 < 1,986$ . Kepuasan gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,603 > 1,986$ . Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah 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 Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

## REFERENSI

- Arrand & Karen, (2014). *Peer Tutoring. Media and Communication. Convery University.* (Vol 4).
- Bukit, Benjamin, et al (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta, ZHR Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desmita. 2018. *Sosiologi Perkembangan Peserta Didik.* Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Juwita, dkk. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. Vol. 9.
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rafika Aditama
- Putri, M, dkk (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero. Unit Pelaksana Transmisi Kota Banda Aceh.
- Rivai. V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Edisi Pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Santosa, S. (2004). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarso. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Jakarta : Kencaa Prenada Media Grup
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.Bandung