

## The Influence of Work Performance, Social Security and Employee Incentives on Employee Job Satisfaction at PT. Bank Sumut Syariah Medan

Muhammad Ridwan<sup>1\*</sup>, Raja Syahputra Nasution<sup>2</sup>  
Universitas Potensi Utama

**Corresponding Author:** Muhammad Ridwan [muhammadridwan,sei@gmail.com](mailto:muhammadridwan,sei@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Work Performance, Social Security, Employee Incentives, Employee Job Satisfaction, PT. Bank Sumut Syariah Medan

*Received :* 3 June

*Revised :* 15 June

*Accepted:* 20 July

©2024 Ridwan, Nasution: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work performance, social security and employee incentives both partially and simultaneously on employee job satisfaction at PT. Bank Sumut Syariah Medan. The data analysis techniques used are multiple regression analysis methods, Classical Assumption Test, t-test, F-test and Determination Test. Based on the results of the study, it can be concluded that the effect of work performance on employee job satisfaction is known that the Fcount value > Ftable ( $21.256 > 2.82$ ) which means that there is an effect of work performance, social security and employee incentives simultaneously on employee job satisfaction at PT. Bank Sumut Syariah Medan

## Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

Muhammad Ridwan<sup>1\*</sup>, Raja Syahputra Nasution<sup>2</sup>

Universitas Potensi Utama

**Corresponding Author:** Muhammad Ridwan [muhammadridwan,sei@gmail.com](mailto:muhammadridwan,sei@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, Insentif Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Bank Sumut Syariah Medan

*Received :* 3 June

*Revised :* 15 June

*Accepted:* 20 July

©2024 Ridwan, Nasution: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $21,256 > 2,82$ ) yang artinya ada pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan

---

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. Tanpa orang-orang yang cakap dan memiliki hasil kerja yang memuaskan maka organisasi akan gagal dalam mencapai tujuan yang salah satunya yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Demikian juga dengan PT. Bank Sumut Syariah Medan dalam operasionalnya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan segala program yang diterapkan. Namun fenomena yang ada berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ternyata masih menunjukkan bahwa banyaknya target kerja yang belum tercapai serta masih belum maksimalnya kerjasama antar bagian yang ada pada perusahaan sehingga hasil kerja bagian satu dengan bagian lain mengalami banyak kendala yang menunjukkan hasil kerja yang ada belum memberikan kepuasan dalam bekerja.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang masih kurang pada umumnya disebabkan beberapa hal, diantaranya upah dan gaji yang tidak sesuai, jumlah dan jenis pekerjaan yang banyak, kerjasama yang kurang baik antara teman sekerja, kepemimpinan yang diktator dan sebagainya. Dari penelitian awal yang dilakukan diketahui banyaknya karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yang diakibatkan beberapa hal yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan Periode Januari s/d Desember 2019

Penilaian	B U L A N												Persentase
	Triwulan I			Triwulan II			Triwulan III			Triwulan IV			
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nop	Des	
Baik	36	31	30	28	32	34	31	34	26	33	30	31	78 %
Cukup	8	12	15	18	12	10	14	9	18	12	14	11	16 %
Kurang	2	3	1	0	2	2	1	3	2	1	2	4	6 %
Jumlah Karyawan	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	100 %

Sumber: Hasil penelitian awal di PT. Bank Sumut Syariah Medan

Pada tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa data kepuasan kerja karyawan berdasarkan penilaian atas kerja karyawan pada setiap 3 (tiga) bulan. Penilaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada triwulan I memiliki penilaian terbaik yaitu mencapai nilai tertinggi pada bulan Januari yaitu sebanyak 36 dari 46 karyawan mendapat penilaian baik. Penilaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada triwulan II memiliki penilaian terbaik yaitu mencapai

nilai tertinggi pada bulan Juni yaitu sebanyak 34 dari 46 karyawan mendapatkan penilaian baik.

Penilaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada triwulan III memiliki penilaian terbaik yaitu mencapai nilai tertinggi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 34 dari 46 karyawan mendapatkan penilaian baik.

Penilaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada triwulan IV memiliki penilaian terbaik yaitu mencapai nilai tertinggi pada bulan Oktober yaitu sebanyak 33 dari 46 karyawan mendapatkan penilaian baik.

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi, tidak akan berarti tanpa adanya karyawan atau karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan suatu organisasi tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Kepuasan kerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya prestasi kerja yang baik (Wibowo, 2016).

Prestasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena prestasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Prestasi merupakan seperangkat alasan dalam meningkatkan hasil kerja tertentu Wukir (2013).

Dalam Islam prestasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan sebagai berikut :

طُورًا إِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا أَنْفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكَوْكَ قَائِمًا  
فَلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّزُقِينَ خَيْرٌ مِنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu"ah :10).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk melakukan hal-hal tertentu lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta prestasi yang baik dalam dirinya.

Prestasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan hasil kerja seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi prestasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Prestasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan lagi kinerjanya. Permasalahan yang sering dihadapi karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan menunjukkan fenomena bahwa prestasi yang kurang baik dilihat dari proses yang cenderung lambat dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik pada kepuasan kerja karyawan.

Pemerintah mengundang Undang-Undang No. 40 Tahun 2014 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun (Kaswan 2017).

Asas keadilan berarti jaminan yang didistribusikan adalah merata kepada seluruh warga negara dengan tidak memandang status, pangkat, jabatan, kaya, hampir miskin, dan bahkan miskin sekalipun akan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. al-Ma'idah [15]: 8:

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ ۖ يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ  
اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى اِلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ عَلٰى  
اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kalian sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorongmu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kalian kerjakan. (QS. al-Ma'idah [5]: 8)*

Asas ini merupakan landasan asas yang *sustainable* dan *relatable*, di mana antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial, maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial Nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Zaini Asyhadie 2017).

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menyimpannya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan

memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Selain prestasi kerja dan jaminan sosial, faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu insentif. Insentif sebagai salah satu imbalan kerja yang sangat diharapkan karyawan dan menjadi salah satu alat ukur kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan insentif yang adil dan sesuai, maka akan menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan".

## TINJAUAN PUSTAKA

Kajian atau penelitian terdahulu merupakan dasar dalam rangka penyusunan penelitian yang berguna untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu (Sujarweni 2014). Sehubungan dengan penelitian tentang Pengaruh Inovasi Produk, Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Menabung Pada Bank Mandiri Syariah Medan, berikut akan disajikan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan terhadap penelitian saat ini. Dimana salah satu perbedaannya yaitu pada jenis produk yang diteliti, pada penelitian ini produknya yaitu jasa perbankan sedangkan penelitian terdahulu produknya berupa barang. Selain itu objek penelitian ini yaitu pemilihan masyarakat terhadap jasa-jasa yang diberikan perusahaan, tetapi pada penelitian terdahulu onjek penelitian hanya pada objek tertentu yang telah ditentukan.

Berikut ini akan disajikan beberapa penelitian terdahulu yang didapatkan dari jurnal serta merupakan tambahan referensi dalam melakukan penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang, tiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Jessica Chrisnasari, et al 2013). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0.664 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta (Nurlaela Eva Puji Lestari (2019). Berdasarkan uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng (Yulyta Indra Rukmana, Sri Wahyuni, Rudy Eko Pramono 2019). Variabel Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jepara Karya Furniture (Jaelani Bahtiar, Willem J.F.A Tumbuan, Irvan Trang 2018). Secara simultan kualitas layanan dan citra merek memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian (I Putu Eka Wardiana, I Gd. Adnyana Sudibya, I Gede Riana 2017.

## METODOLOGI

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

#### Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksud terdiri dari:

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali bahwa "Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal" (Imam Ghozali 2013). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

#### Uji Multikoleniaritas

Menurut Pratisto bahwa "Multikoleniaritas adalah keadaan dimana variable-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain (Prasisto 2013). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali menjelaskan "Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

#### Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda, yaitu suatu metode analisis untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Prestasi Kerja

X<sub>2</sub> = Jaminan Sosial

X<sub>3</sub> = Insentif Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi

e = Epsilon.

Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan positif atau negatif dari variabel-variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji dilakukan pada output SPSS versi 22 pada tabel *coefficients*. Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Tahap - tahap :

#### a. Bentuk Pengujian.

Menurut Erlina dan Sri Mulyani bahwa "Hipotesis adalah proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris ( Erlina 2017)"

$H_a : r_s = 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Pembuktian dilakukan dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

$H_0$  diterima jika signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.

$H_a$  diterima jika signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase peranan semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Peranan variabel bebas didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

**HASIL PENELITIAN**

**Pengujian Asumsi Klasik**

*a. Uji Normalitas Data*

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05*. Berikut perhitungan uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov dengan bantuan program SPSS.

Tabel 2. Uji Normalitas Data

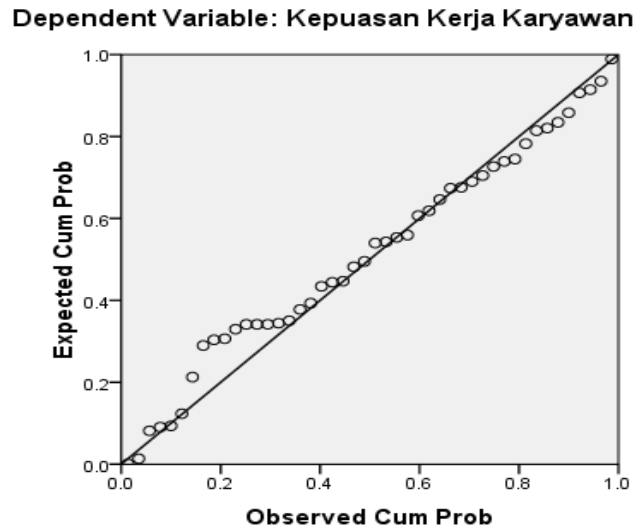
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Prestasi Kerja	Jaminan Sosial	Insentif Karyawan	Kepuasan Karyawan	Kerja
N	46	46	46	46	
Normal Parameters <sup>a</sup>					
Mean	37.1957	35.8913	31.8696	32.6304	
Std. Deviation	3.73940	4.42331	3.78658	4.08443	
Most Extreme Differences					
Absolute	.179	.140	.107	.091	
Positive	.130	.105	.107	.090	
Negative	-.179	-.140	-.079	-.091	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.214	.951	.729	.616	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.105	.326	.663	.842	
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel prestasi kerja, jaminan sosial, insentif karyawan dan kepuasan kerja karyawan lebih besar dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Untuk pengujian kelayakan data dilakukan dengan gambar Normal P-Plot berikut ini:

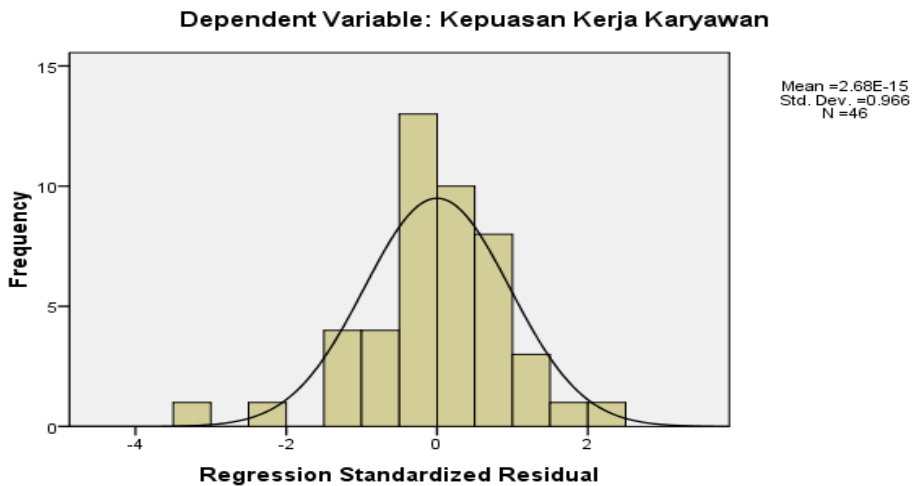
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 1. Output SPSS Normal P-Plot  
Sumber: Data Diolah, 2021

Pada gambar 1. Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

**Histogram**



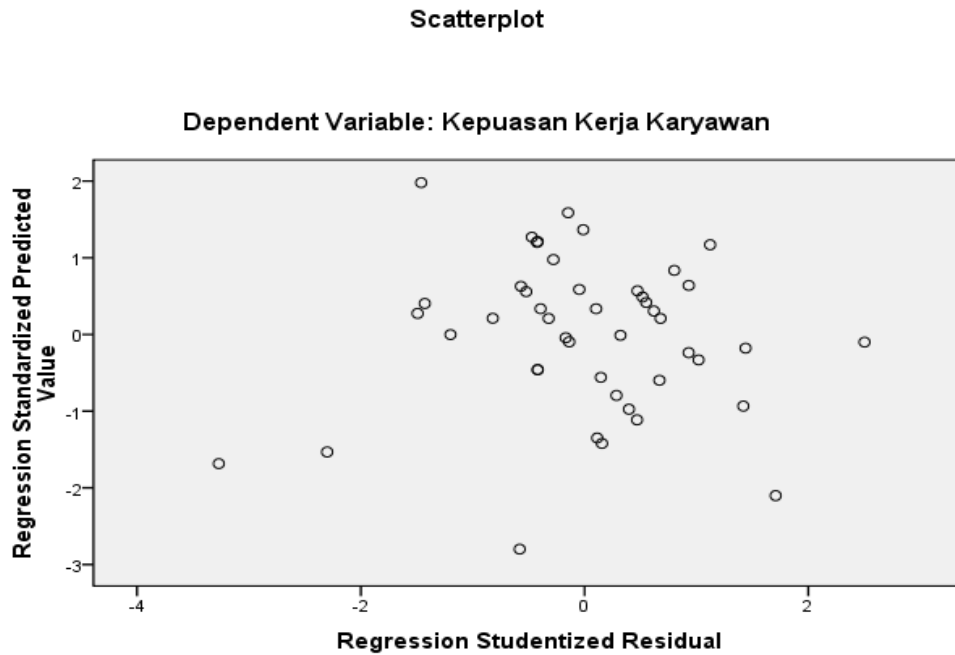
Gambar 2. Output SPSS Histogram  
Sumber: Data Diolah, 2021.

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa kurva yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini

menunjukkan bahwa model regresi ini normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Output SPSS Scatterplot  
Sumber : Data Diolah, 2021

Dari grafik *Scatterplot* di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola gambar tertentu, sebaran data yang berpencaran dan tidak saling bertumpukan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2012:96) bahwa : “Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.128	4.005		.531	.598	-5.954	10.210					
Prestasi Kerja	.469	.172	.429	2.728	.009	.122	.815	.719	.388	.265	.382	2.615
Jaminan Sosial	.157	.172	.170	3.913	.037	.504	.190	.604	.140	.089	.273	3.668
Insentif Karyawan	.587	.210	.544	2.802	.008	.164	1.010	.730	.397	.272	.251	3.991

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian prestasi kerja, jaminan sosial, insentif karyawan dan kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Pengujian Regresi Berganda**

Untuk mengetahui keterkaitan variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>), jaminan sosial (X<sub>2</sub>) dan insentif karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Output Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.128	4.005		.531	.598	-5.954	10.210					
Prestasi Kerja	.469	.172	.429	2.728	.009	.122	.815	.719	.388	.265	.382	2.615
Jaminan Sosial	.157	.172	.170	3.913	.037	.504	.190	.604	.140	.089	.273	3.668
Insentif Karyawan	.587	.210	.544	2.802	.008	.164	1.010	.730	.397	.272	.251	3.991

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021.

Hubungan positif antara prestasi kerja (X<sub>1</sub>), jaminan sosial (X<sub>2</sub>) dan insentif karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 22.0 besarnya konstanta  $\alpha = 2.128$  dengan  $X_1 = 0.469$ ,

$X_2 = 0.157$  dan  $X_3 = 0.587$ . Dari besarnya nilai  $\alpha$  dan  $X_1, X_2, X_3$  tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.128 + 0.469 X_1 + 0.157 X_2 + 0.587 X_3$$

Pada persamaan nilai  $\alpha = 2.128$  menunjukkan arti bahwa apabila:

1. Variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ) dan insentif karyawan ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) bernilai 2.128.
2. Nilai dengan  $X_1 = 0.469$  menunjukkan bahwa besarnya nilai prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0.469, apabila variabel prestasi kerja meningkat satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.469 satuan.
3. Nilai  $X_2 = 0.157$  menunjukkan bahwa besarnya nilai jaminan sosial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0.157, apabila variabel jaminan sosial meningkat satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.157 satuan.
4. Nilai  $X_3 = 0.587$  menunjukkan bahwa besarnya nilai insentif karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0.587, apabila variabel insentif karyawan meningkat satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.587 satuan.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 5. Hasil Output Uji t

Coefficients <sup>a</sup>												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.128	4.005		.531	.598	-5.954	10.210					
Prestasi Kerja	.469	.172	.429	2.728	.009	.122	.815	.719	.388	.265	.382	2.615
Jaminan Sosial	.157	.172	.170	3.913	.037	.504	.190	.604	.140	.089	.273	3.668
Insentif Karyawan	.587	.210	.544	2.802	.008	.164	1.010	.730	.397	.272	.251	3.991

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel prestasi kerja sebesar 2,728 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 46$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n - 2$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,68023. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,728 > 1,68023$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.17 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel jaminan sosial sebesar 3,913 dan dengan  $t_{tabel}$  1,68023 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,913 > 1,68023$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.17 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel insentif karyawan sebesar 2,802 dan dengan  $t_{tabel}$  1,68023 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,802 > 1,68023$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel insentif karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut :

Tabel 6. Hasil Output Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	452.613	3	150.871	21.256	.000 <sup>a</sup>
Residual	298.104	42	7.098		
Total	750.717	45			

a. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan, Prestasi Kerja, Jaminan Sosial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diketahui harga  $F_{hitung} = 21,256$ . Harga  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 46$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n - 2 - 1$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,82. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $21,256 > 2,82$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ) dan insentif karyawan ( $X_3$ ) secara serentak (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

**Pengujian Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ) dan insentif karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22.0 seperti tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Output Uji Determinasi Variabel  $X_1, X_2$  dan Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.575	2.66415	.603	21.256	3	42	.000	1.684

a. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan, Prestasi Kerja, Jaminan Sosial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ) dan insentif karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,603 atau 60,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

## PEMBAHASAN

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t mengenai pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,728 > 1,68023$ , yang artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t mengenai pengaruh antara jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,913 > 1,68023$ , yang artinya variabel jaminan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t mengenai pengaruh antara insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,802 > 1,68023$ , yang artinya variabel insentif karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji F mengenai pengaruh antara prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $21,256 > 2,82$ ) yang artinya ada pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.
5. Berdasarkan perhitungan dengan uji Determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,603 atau 60,3 % sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, prestasi kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. bank sumut syariah medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
3. Insentif karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
4. Prestasi kerja, jaminan social, dan insentif karyawan, secara serentak (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan..

### **Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat prestasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan penerapan prestasi kerja yang baik kepada karyawan agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Mengingat jaminan sosial juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan penerapan jaminan sosial yang baik kepada karyawan agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan kepada seluruh karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
4. Mengingat masih ada faktor lain selain prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Depertemen Agama RI, 2010, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung.
- Erlina dan Sri Mulyani, 2017, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Terbitan Pertama, Penerbit USU Press, Medan.
- I Putu Eka Wardiana, I Gd. Adnyana Sudibya, I Gede Riana, 2017. Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Karyawan Qnb (Qatar National Bank) Indomesia Area Surabaya. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.12 (2017): 4197-4224 4197.
- Imam Ghozali, (2013), *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke Empat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaelani Bahtiar, Willem J.F.A Tumbuan, Irvan Trang, 2018. Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara Karya *Furniture*, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 April 2018*, 638 – 647
- Jessica Chrisnasari, Mohammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan, 2013. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 41 No.1 Desember 2016*.
- Nurlaela Eva Puji Lestari, 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Volume 19 No.2. P-ISSN 1411-8629*.
- Pratisto, Arif, 2013, *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna, 2014. *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Edisi Keempat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wukir (2013. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Yulyta Indra Rukmana, Sri Wahyuni, Rudy Eko Pramono, 2019. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng. *E-SOSPOL Vol. VI Edisi 1; 2019; 49 – 54*.

*Ridwan, Nasution*

Zaini Asyhadie (2017). *Hukum Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.