

Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman)

Novia Sari^{1*}, Sugianto², Nurlaila³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

*Email korespondensi: novi.nv41@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the significant effect of work performance, social security, and employee incentives on job satisfaction. This research was conducted using quantitative analysis. The population in this study numbered 35, with 35 samples taken. The sampling technique in this study used a total sampling technique. This study used secondary data obtained from questionnaires. Using the Multiple Regression Analysis methods, using SPSS 22. Based on the results of the first hypothesis test, it is known that the significant value of work performance is $3.894 > 2.03951$. The variable of work performance has a substantial effect on the variable of employee job satisfaction. The second hypothesis shows that social security has an essential value of $0.477 < 2.03951$ means that the social security variable has no significant effect on the employee job satisfaction variable. The third hypothesis shows a powerful employee incentive, namely $2.510 > 2.03951$, meaning that the employee incentive variable significantly affects the employee job satisfaction variable. The fourth hypothesis shows a significant Fcount value of 20.093 compared to Ftable of 2.90 ($20.093 > 2.90$), meaning that work performance variables (X1), social security (X2) and employee incentives (X3) simultaneously (simultaneously) have a significant influence with variable employee job satisfaction.

Keywords: Job Performance, Social Security, Employee Incentives, Employee Job Satisfaction

Saran sitasi: Sari, N., Sugianto., & Nurlaila. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal ilmiah ekonomi islam*, 9(02), 2773-2782. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9667>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9667>

1. 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 sebab itu organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Ada beberapa faktor kepuasan kerja menurut, yaitu lingkungan eksternal dan internal individu seperti pikiran dan emosi. Sebagaimana dikatakan oleh Baron dan Greenberg bahwa faktor lingkungan eksternal meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, pengawasan, teknis, hubungan antar pribadi penyelia, prestasi, pengakuan (apresiasi), penghargaan, promosi pangkat, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, komunikasi dan informasi. Sedangkan faktor internal/individu berkaitan dengan

persepsi dan emosi. Kepuasan kerja, jika dilihat dari sisi individu pegawai maupun organisasi, maka masing-masing akan cenderung untuk memaksimalkan kepentingan sendiri-sendiri. Pegawai akan cenderung mengharapkan jauh lebih banyak dibandingkan dengan yang diberikan untuk mendapatkannya. Setiap pegawai akan mengevaluasi reaksi-reaksi (kesenangan atau penyesalan) yang diperkirakannya pada sebuah peristiwa atau situasi di masa yang akan datang. (Edy Sutrisno, 2009)

Permasalahan yang sering dihadapi karyawan pada PT. BSI KC Medan S Parman berdasarkan hasil wawancara 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. Bentuk dukungan finansial kepada karyawan sebagai *reward* perusahaan kepada karyawan bisa juga berupa jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk jaminan sosial secara umum sifatnya diberikan secara kolektif. Pegawai dapat memperolehnya secara otomatis tanpa ada unsur kompetitif. Insentif jaminan sosial biasanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Misalnya dapat berbentuk pengobatan secara cuma-cuma, pemberian rumah dinas, hingga kemungkinan pembayaran secara angsuran atas barang-barang yang dibeli. Bisa juga hadir dalam bentuk pemeliharaan jaminan tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, rekreasi, dan lainnya. (Veithzal Rivai, 2011)

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. (khaerul Umam, 2010) Dengan insentif yang adil dan sesuai, maka akan menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Bank secara umum merupakan salah satu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memerlukan dana dengan pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana, serta berfungsi sebagai memperlancar lalu lintas pembayaran.

PT. BSI KC Medan S Parman sebagai objek penelitian karena PT. BSI KC Medan S Parman memiliki jaringan sangat luas dan beragam lini bisnis mulai dari keuangan, retail, media, sampai dengan tranpostasi. PT. BSI melakukan merger dengan tujuan untuk mengembangkan ekonomi syariah di Indonesia serta menjadikan bsi sebagai salah satu dari 10 bank syariah terbesar dalam lingkup global. Bank syariah Indonesia tercatat memiliki total aset sebesar RP 234,43 triliun. Bank BSI juga meraih Bank berpredikat “SEHAT” pada kategori buku 2 dan 3 yang di selenggarakan pada tahun 2021 dan diikuti oleh beberapa bank yang lain yaitu: (Ojk, 2021)

Tabel 1. Laporan Neraca Keuangan BSI

No	Neraca Keuangan	Nilai (Rupiah)
1	Aset	Rp 234,43 triliun
2	Liabilitas	Rp 211,93 triliun

Tabel 2. Data Kepuasan Kerja Karyawan Periode Januari s/d Desember 2021

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

(Hasil survey internal di PT. Bank BSI Medan , 2021)

No	Neraca Keuangan	Nilai (Rupiah)
3	Ekuitas	Rp 22,50 triliun

Sumber: OJK, Laporan-Perkembangan-Keuangan-Syariah-Indonesia-2021

Keuangan-Syariah-Indonesia-2021.aspx Bank BSI memiliki misi dari perusahaan dimana salah satunya senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan diharapkan mampu memberikan perubahan yang membuat karyawan mau melakukan pekerjaannya secara optimal baik segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sehingga prestasi kerjanya menjadi maksimal. Sebab kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

Demikian juga dengan PT.BSI KC Medan S Parman 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. Namun demikian berdasarkan hasil survey internal terkait kepuasan kerja karyawan, hasil dapat dilihat pada tabel 2:

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. 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 juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan lagi kinerjanya. Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai BSI Permasalahan yang sering dihadapi karyawan pada PT. BSI KC Medan S Parman 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.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada Unit Kerja ditemukan permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia pada PT. BSI KC Medan S Parman yang berhubungan dengan gejala-gejala timbulnya ketidak puasan kerja pada karyawan tersebut, seperti adanya rasa ketidak puasan dari karyawan atas gaji yang diterima setiap bulannya, diantaranya ada yang merasakan bahwa besaran gaji yang diterima saat ini setiap bulannya masih lebih rendah dibandingkan dengan Bank BUMN lainnya,

bahkan dibandingkan dengan salah satu bank BUMN selain itu juga terkait dengan besaran gaji yang diterima karyawan dengan status berkeluarga dan memiliki tanggungan sama dengan gaji yang diterima karyawan yang belum berkeluarga, begitu juga terkait dengan Jaminan Sosial.

Karyawan juga merasakan bahwa kesulitan pekerjaan terutama untuk mencapai target yang ditetapkan tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak puas yang akhirnya berpengaruh pada rendahnya Prestasi Kerja, dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Rendahnya Prestasi Kerja sikap karyawan kurang memerhatikan tugas dan peran yang harus diselesaikan, ini disebabkan karena peran pimpinan dan supervisor yang masih kurang dalam memotivasi dan memberikan pengarahan kepada karyawan, selain dari pada itu kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap kerjasama team dan pemberian motivasi untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan sangat kurang sehingga masing-masing karyawan lebih mementingkan target pribadi dibandingkan dengan target dan tujuan bersama dari unit pemasaran.

1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Sementara itu Wibowo menyatakan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi pada akhirnya akan digambarkan sebagai tingkat produktivitas (*productivity*) kerja karyawan, tingkat kehadiran/absen serta keluar dan masuk karyawan yang tinggi (*turn over rates*) dalam suatu kelompok kerja atau organisasi. (Wibowo, 2016)

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam, maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita

sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja, terutama kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim [14]: 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"

1.2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. (Hasibuan, 2015)

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah.

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja menurut perspektif Islam diantaranya dapat dilihat pada surat Ar-Ra'du ayat 13:25 dan surat An-Nahl ayat 16:95.

وَالَّذِينَ يَتَّقُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُؤْصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَئِكَ لَهُمُ اللَّعْنَةُ وَلَهُمْ سُوءُ الدَّارِ

Artinya: Orang-orang yang merusak janji Allah setelah diikrarkan dengan teguh dan memutuskan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan dan mengadakan kerusakan di bumi, orang-orang itulah yang memperoleh kutukan dan bagi mereka tempat kediaman yang buruk (Jahanam) (Q.S. Ar-Ra'du 13:25).

Dari ayat-ayat di atas terlihat bahwa janji adalah perintah Allah yang harus dijadikan sebagai asas

dalam melakukan penilaian prestasi kerja bagi organisasi-organisasi Islam. Perihal yang menjadi ukuran dalam menilai prestasi kerja berdasar kepada nilai-nilai janji tersebut adalah menilai apakah para pegawai sudah memenuhi setiap kewajiban dalam bekerja.

1.3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

Asas jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan. Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara. Sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an bahwa adanya persamaan antar manusia dihadapan Allah swt, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaannya sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. al-Hujurat [49]: 13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikanmu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kalian saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antaramu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antaramu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS. al-Hujurat [49]: 13).

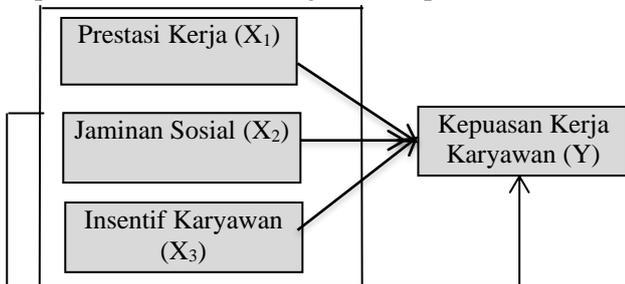
1.4. Insentif

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk

bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. (Suwatno & Donni, 2011)

1.5. Kerangka Konseptual

Keterkaitan prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan kausal komparatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI medan. peneliti melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai. menetapkan objek pada PT. BSI KC Medan S Parman, PT. BSI KC Medan S Parman Jl. S. Parman No. 250 E/8. Kota Medan Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BSI KC Medan S Parman 35. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 22. 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. BSI KC Medan S Parman dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Prestasi Kerja

X₂ = Jaminan Sosial

X₃ = Insentif Karyawan

a = Konstanta

b_{1,2,3}= 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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Uji Normalitas Data

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 3. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,34518002
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,077
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

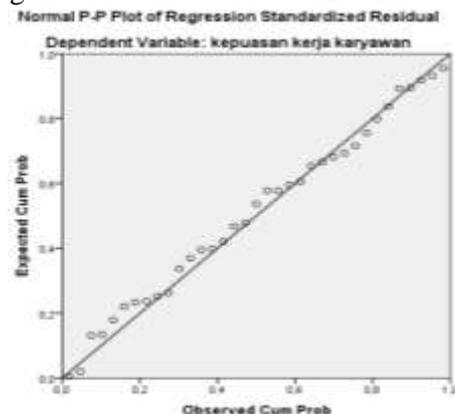
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah, 2023

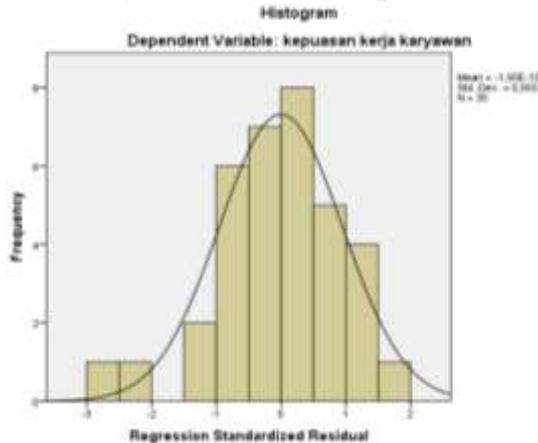
Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel prestasi kerja, jaminan sosial, insentif karyawan dan kepuasan kerja karyawan lebih besar dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal. Untuk pengujian kelayakan data dilakukan dengan gambar Normal P-Plot berikut ini :



Gambar 2. Output SPSS Normal P-Plot

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada gambar 4.2 Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.



Gambar 3. Output SPSS Histogram

Sumber : Data Diolah, 2023.

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

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,078	2,445		,850	,402		
prestasi kerja	,471	,121	,508	3,894	,000	,644	1,554
jaminan sosial	,041	,086	,060	,477	,636	,687	1,456
insentif karyawan	,356	,142	,363	2,510	,017	,524	1,909

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah tertera diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel prestasi kerja (X1) adalah sebesar 0,644, jaminan sosial (X2) sebesar 0,687, insentif karyawan (X3) sebesar 0,524. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 tidak terjadi

Pengujian Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Output Regresi

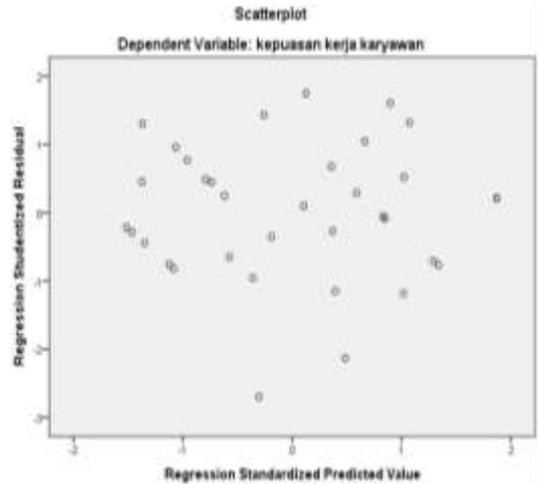
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,078	2,445		,850	,402		
prestasi kerja	,471	,121	,508	3,894	,000	,644	1,554
jaminan sosial	,041	,086	,060	,477	,636	,687	1,456
insentif karyawan	,356	,142	,363	2,510	,017	,524	1,909

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Output SPSS Scatterplot

Sumber : Data Diolah, 2023

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.

$$\text{Kepuasan kerja karyawan} = 2,078 + 0,471 (X_1) + 0,041 (X_2) + 0,356 (X_3) + e$$

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Output Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,078	2,445		,850	,402		
prestasi kerja	,471	,121	,508	3,894	,000	,644	1,554
jaminan sosial	,041	,086	,060	,477	,636	,687	1,456
insentif karyawan	,356	,142	,363	2,510	,017	,524	1,909

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan
 Sumber: Data Diolah, 2023.

Nilai dari t tabel sendiri diperoleh dari rumus $(\alpha/2; n-k-1) = 0,05/2 ; 35-3-1) = 2,03951$.

- a. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,894 > 2,03951$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
- b. Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} variabel jaminan sosial sebesar $0,477$ dan dengan t_{tabel} $2,03951$ berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,477 < 2,03951$ maka H_0 ditolak H_0 dan diterima.
- c. Tabel diatas juga menunjukkan nilai t_{hitung} variabel insentif karyawan sebesar $2,510$ dan dengan t_{tabel} $2,03951$ berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,510 > 2,03951$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Output Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90,567	3	30,189	20,093	,000 ^b
Residual	46,576	31	1,502		
Total	137,143	34			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), insentif karyawan , jaminan sosial, prestasi kerja
 Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $20,093 > 2,90$ 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)

Tabel 8. Hasil Output Uji Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,660	,628	1,22574	2,105

a. Predictors: (Constant), insentif karyawan , jaminan sosial, prestasi kerja
 b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan
 Sumber: Data Diolah, 2023.

Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar $0,660$ % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Prestasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. BSI KC Medan S Parman.

Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,894 > 2,03951$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan tingginya prestasi kerja yang dimiliki, maka akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat

dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan tingginya prestasi kerja yang dimiliki, maka akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut.

3.2.2. Pengaruh Jaminan Sosial (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. BSI KC Medan S Parman.

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel jaminan sosial sebesar 0,477 dan dengan t_{tabel} 2,03951 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,477 < 2,03951$ maka H_0 ditolak H_a dan diterima, yang artinya variabel jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan insentif untuk karyawan. Selain itu dengan baiknya insentif yang diberikan kepada karyawan selama bekerja maka akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilakukan dengan cara meningkatkan jaminan sosial untuk karyawan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap karyawan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja selalu disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan, bukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3.2.3. Pengaruh Insentif Karyawan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada BSI KC Medan S Parman.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis (Uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif karyawan sebesar 2,510 dan dengan t_{tabel} 2,03951 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,510 > 2,03951$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel insentif karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan insentif untuk karyawan. Selain itu dengan baiknya insentif yang diberikan kepada karyawan selama bekerja maka akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut.

3.2.4. Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Karyawan secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BSI KC Medan S Parman

Nilai F_{hitung} sebesar 20,093 yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,90 ($20,093 > 2,90$) 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. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan. Selain itu dengan baiknya prestasi kerja, jaminan sosial dan insentif karyawan yang diberikan kepada karyawan selama bekerja maka akan mendukung peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Jaminan Sosial Dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
- Jaminan sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
- Insentif karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.
- Prestasi kerja, jaminan sosial, dan insentif karyawan, secara serentak (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan..

5. REFERENSI

- Nafrizal. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *E-Jurnal EkonomiIslam*, Vol,7, No. 2, 38-45.

- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Cetakan Kelima. Edisi Keempat RajaGrafindo Persada.
- Hendro, T., & Adi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol, No1*, 55-68.
- Nina desty, A., & Ralina, T. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Goride. *Cakrawansa Bisnis, Vol. 2, No. 1*, 231-245.
- Andre, S., Rita, & Genita. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emba, Vol.7 No.1*, 851-860.
- Anik, H., & Assyifa, H. (2019). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta. *jurnal swot volume IX, NO*, 180.
- Anik, H., & Assyifa, H. (2019). pengaruh insentif motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank bukopin cabang S.Parman jakarta. *jurnal swot volume Ix,no2*, 180-185.
- Anwar, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Arianty, N., Bismala, L., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bernhard, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV, Patra Media Grafindo.
- BSI. (2023, Maret 13). https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html. Retrieved Maret 13, 2023, from https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html: https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
- Burhanudin, Y. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan syariah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Desty, P., Sri i, M., & Arrazi, b. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.pegadaian (persero) kantor wilayah V manado. *jurnal emba vol.5 no.2*, 1978-1988.
- Dhitab, A., & Yovie, E. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 153-160.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Elvi Sefriani Dra. (2019). Pengaruh Motivasi, Penilaian Kinerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt,Bank Riau Kepri Cabang Pasar Pusat Pekan Baru. *Jom Fekon Vol. 2*, 112-120.
- Erlina, & Sri, M. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan,: USU Press.
- Feni Wulandar. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Volume 4 Nome*, 45-54.
- Freed Luthans. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasil survey internal di PT. Bank BSI Medan . (2021). *Hasil survey internal di PT. Bank BSI Medan*. Medan : PT. Bank BSI Medan.
- Herry, Y., Nurliza, & Masawadi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT.Riau Agrotama Plantation Kapus Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu, Universitas Tanjung Pura Pontianak. *Jurnal Agribisnis*, 6-8.
- Heryenzus, & Restui, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jim UPB Vol 6 No.2*, 12-21.
- I Gede Agus, Surya, G., Aa Sagung, & Kartika, D. (2020). Pengaruh Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-juranl manajemen, vol. 9, no. 11*, 3469-3489.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, p., Siswoyo, H., & Beni, A. S. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *journal of asian finance*, 387-397.
- Jessica, C., Mohammad, A., & Yuni. (2019). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *JAB*, 45-62.
- Kalpina, i., Salima, B., & Noor un, N. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job,. *International journal of organizational leadership*, 401420.

- Kaswan . (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- khaerul Umam. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khalil-ur , r., Waheed r, A., & Saad , U. (2017). Factors affecting employee job satisfaction: A comparative study of conventional and Islamic insurance. *ISSN, 2331-1975*.
- M. Manullang. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (2011). *Anwar Prabu Mangkunegara*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manulang Marihot. (2008). *Manajemen personalia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mohammad , a.-m., & Moh.d ahmed , a.-q. (2015). The Effect of the Factors leading to Job Satisfaction on the Innovation Level: Study on Workers in Islamic Banks operating in Jordan. *international journal of business, 24-39*.
- Muhammad Arif Rachman. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Btn Syariah Cabang Banjarmasin. *Jurnal Publikasi Universitas Islam Indonesi, 120-126*.
- Muhammad khoirul fikri. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening(study pada PT.Bank BRI Kantor Unit Karanganyar). *universitas muhammadiyah surakarta, 4-13*.
- Munandar. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ojk. (2021). *Laporan-Perkembangan-Kuangan-Syariah-Indonesia*. indonesia: Ojk , Laporan-Perkembangan-Kuangan-Syariah-Indonesia-2021.aspx.
- Pratisto, & Arif. (2013). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rilo Pambudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta. *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hlm 8*.
- Soepomo , S., & Iman, I. (2018). *Pengantar Hukum Perburuhan* . Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, & Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, S., & Donni, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Taha J. A. (2005). *Bisnis Islam*. Yogyakarta: Ak Grup.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sekaran, U. (2015). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori kepraktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Cetakan Kelima. Edisi Keempat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wukir. (2013). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zaini A. (2017). *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.