

## PENGARUH JAMINAN SOSIAL, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI DELI SERDANG

Bitri Agung Syah Putri<sup>1</sup>, Sari Wulandari<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah  
email: bitriagungsyahputri@umnaw.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of social security, awards and social needs on employee performance at the Deli Serdang Regent's Office. The sampling technique used saturated sampling amounted to 61 respondents. The data collection method used a questionnaire/questionnaire. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation  $Y = 1.238 + 0.499X_1 + 0.328X_2 + 0.178X_3$ . In the partial test (t test) the social security variable has a positive and significant effect on work performance with a t value  $> t$  table ( $4.335 > 2.002$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , the award variable has a positive and significant effect on work performance with a t value count  $> t$  table ( $3,037 > 2.002$ ) and a significant value of  $0.004 < 0.05$  and the social needs variable has a positive and significant effect on work performance with a t value of  $> t$  table ( $3,000 > 2.002$ ) and a significant value of  $0.004 < 0.05$ . Simulative significant test results (F test) variables of social security, appreciation and social needs have a positive and significant effect on work performance with a calculated F value  $> F$  table ( $101,626 > 3.16$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained an R Square value of 0.842, meaning that the work performance variable can be explained by 84.2% by the variables of social security, appreciation and social needs, while the remaining 15.8% is explained by other variables not included in the study. this.*

**Keywords:** Social Security, Awards and Social Needs

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi perusahaan.

Dalam rangka era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik pekerjaan, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang aman, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan jaminan sosial yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insetif sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Begitu juga permasalahan jaminan sosial yang diberikan perusahaan adalah tidak semua pegawai mendapat jaminan sosial secara langsung misalnya pegawai yang baru bahkan

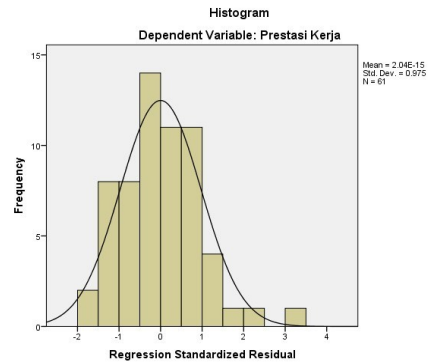
yang sudah bekerja hampir setahun mereka tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan. Hal ini akan sangat mempengaruhi pegawai mereka menjadi tidak adanya jaminan mereka dalam bekerja yang akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja serta memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi kebutuhan sosial tersendiri bagi pegawai tersebut untuk mencapai prestasi kerja yang baik kedepannya.

Kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut dengan *needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2008) dalam Hardo F.G.G Manik (2017). Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan

individu di dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Suprihanto (2009) dalam Hardo F.G.G Manik (2017) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

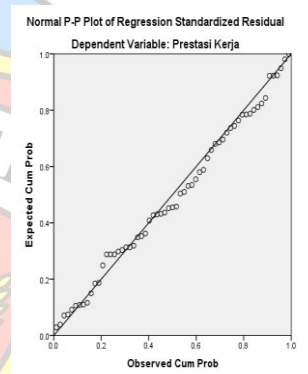


Gambar 4.2 Normal P-P Plot  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut Arikuto (2016) “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai persiapan dari kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang berarti sebagai proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa data dan angka untuk mengetahui dan menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.



Gambar 4.3. Histogram  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Populasi dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Bagian Umum Kantor Bupati Deli Serdang yang berjumlah 61 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 (*histogram*) memperlihatkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Selanjutnya gambar 4.2 (*normal p-p plot*) menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria pengukuran nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdistribusi secara normal.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022



Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	Jaminan Sosial	.688	1.454
	Penghargaan	.221	4.525
	Kebutuhan Sosial	.222	4.495

Berdasarkan tabel hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,929 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

**Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

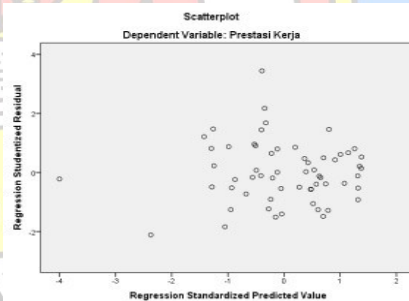
Dependent Variable: Prestasi Kerja  
Sumber:

Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 (0,688 > 0,1), (0,221 > 0,1), (0,222 > 0,1) dan nilai *VIF* < 10,00 (1,454 < 10,00), (4,252 < 10,00), (4,495 < 10,00). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas**  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.51187032
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.068
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929



- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Gambar 4.4 Scatterplot

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 4.4 (*scatterplot*) diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.47 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
(Constant)	2.888	1.338	2.158	.035	
Jaminan Sosial	.079	.035	.279	.126	
Penghargaan	.058	.063	.927	.358	
Kebutuhan Sosial	.055	.067	.818	.417	

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel Jaminan Sosial (X1) sebesar 0,126 lebih besar dari 0,05, variabel Penghargaan (X2) sebesar 0,358 lebih besar dari 0,05 dan variabel Kebutuhan Sosial (X3) yakni 0,417 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

**Tabel 4.48 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	standarized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Beta	
					B	Std. Error
(Constant)	1.238	2.293	.540	.591		
Jaminan Sosial	.499	.115	.483	.335		
Penghargaan	.328	.108	.340	.037		
Kebutuhan Sosial	.178	.059	.190	.000		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 1,238 + 0,499X1 + 0,328X2 + 0,178X3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = 1,238 artinya jika variabel Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) bernilai 0 maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 1,238.

2. Koefisien regresi variabel Jaminan Sosial (X1) = 0,499 artinya jika variabel Jaminan Sosial (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat 0,499.
3. Koefisien regresi variabel Penghargaan (X2) = 0,328 artinya jika variabel Penghargaan (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat 0,328.
4. Koefisien regresi variabel Kebutuhan Sosial (X3) = 0,178 artinya jika variabel Kebutuhan Sosial (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat 0,178.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,335 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Jaminan Sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,037 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu 0,004 < 0,05 ini berarti variabel Penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,000 > t tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu 0,004 < 0,05 ini berarti variabel Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 4.49 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	stand ized Coi ent B	Stand ardiz ed Coeff icient s	T	Si g.
(Const ant)	1. 23 8	2.29 3	4. 40	.59 1
Jaminan Sosial	.4 99	.115 .483	3. 33	.00 0
Penghar gaan	.3 28	.108 .340	3. 03	.00 4
Kebutu han Sosial	.1 78	.059 .190	3. 00	.00 4

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

**Tabel 4.50 Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model	Sum of Squ ares	Df	Mea n Squa re	Sig.
F				

Regr essio n	202	3	674.	10	.00
	4.87		958	1.6	0 <sup>b</sup>
	3			26	
Resi dual	378.	57	6.64		
	570		2		
1 Total	240	60			
	3.44				
	3				

a. Dependent Variable: Prestasi

Kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan

Sosial, Penghargaan, Kebutuhan

Sosial

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022 h

hitung dapat dilihat sebesar 101,626, derajat pembilang =  $k-1 = 4-1 = 3$ , derajat penyebut =  $n - k = 61-4 = 57$ , F tabel = 3,16

Berdasarkan tabel tersebut bahwa nilai F hitung  $101,626 > F$  tabel 3,16 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.834	2.577

a. Predictors: (Constant), Jaminan

Sosial, Penghargaan, Kebutuhan Sosial

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat di jelaskan bahwa tingkat pengaruh (*R Square*) dari variabel Jaminan Sosial (X1), Variabel Penghargaan (X2) dan variabel Kebutuhan Sosial (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,842. Dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial, variabel Penghargaan dan variabel Kebutuhan Sosial memiliki pengaruh (*R Square*) sebesar 84,2% terhadap variabel Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Jaminan Sosial, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 1,238 + 0,499X1 + 0,328X2 + 0,178X3$ . Konstanta (a) = 1,238 artinya jika variabel Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) bernilai 0 maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 1,238. Koefisien regresi variabel Jaminan Sosial (X1) = 0,499 artinya jika variabel Jaminan Sosial (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat 0,499. Koefisien regresi Penghargaan



(X2) = 0,328 artinya jika Penghargaan (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,328. Koefisien regresi Kebutuhan Sosial (X3) = 0,178 artinya jika Kebutuhan Sosial (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,178.

2. Hasil uji parsial (uji t) variabel Jaminan Sosial (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,335 > t$  tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti variabel Jaminan Sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) variabel Penghargaan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,037 > t$  tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu  $0,004 < 0,05$  ini berarti variabel Penghargaan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) variabel Kebutuhan Sosial (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,000 > t$  tabel 2,002 dan nilai signifikan yaitu  $0,004 < 0,05$  ini berarti variabel Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung  $101,626 > F$  tabel 3,16 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pengaruh (*R Square*) dari variabel Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial

(X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,842. Yang berarti bahwa variabel Jaminan Sosial (X1), Penghargaan (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) memiliki pengaruh (*R Square*) sebesar 84,2% terhadap variabel Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

## REFERENSI

- Edirisooriya Waruni Ayesha. 2014. "Impact of rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo". Proceedings of the International Conference on Management and Economics 26 (1), 311-318 F. G.G
- Manik, Hardo. 2017. "Pengaruh Aktualisasi Diri, Kebutuhan, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Divisi Kredit Dan Divisi Ritel Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan". Repositori.usu
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kawulur Tresia Karli, W. A. Areos dkk 2018. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Colombia Perdana Cabang Manado. Administrasi Bisnis Ejournal.unsrat.ac.id
- Lombu Nelfrida, 2015. "Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express".
- Nnaji-Ihedimah, Nnadozie Chijioke. 2015."Effect of rewards on employee performance in organizations:a study of selected commercial banks in Awka metropolis". European Journal of Business and management 7 (4),80-88, 2015



- Prabowo, Muhammad Tri. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Jaminan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Kecamatan Tasikmadu)”. Eprints.ums.ac.id
- Sugiyono.2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Ch Natan, Bernhard Tewal, dkk. 2022. “Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi”. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 10 (1), 627-637
- Tawardi Bayu Kurniawan. 2018. “Pengaruh Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan”. Repositori.usu
- Wulandari Novita. 2019. “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan
- Yonanda Cintya, Heru Susilo, dkk. 2016. “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office”. Kemdikbud
- Yanti Gina Riska Ridwan, Nurdiana Mulyatini, dkk. 2019. “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis)”. Business Management And Entrepreneurship Journal 1 (4), 132-146
- Yakub & Hisbanarto. 2014. Sistem Informasi Manajemen, Pendidikan. Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zakiyudin, 2015. Sistem Informasi Manajemen Edisi 2. Jakarta: Mitra Wacana Media