

# PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM KADIRI KEDIRI

RIRIN WAHYU ARIDA

## ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja perusahaan, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja merupakan asset perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha terhadap buruh atau karyawan adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya.

Yang menjadi pokok permasalahan adalah: (1) Apakah program jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri, (2) Dari program jamsostek, variable manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri. Adapun variable dalam penelitian ini adalah variable Jaminan kecelakaan Kerja ( $X_1$ ), Jaminan Kematian ( $X_2$ ), Jaminan Hari tua ( $X_3$ ), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( $X_4$ ) dan Motivasi Kerja ( $Y$ ). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) ke responden dalam hal ini semua karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri, Observasi, dan dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mencatat data yang diperoleh dengan cara membaca dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.

Dengan menggunakan teknik analisis korelasi berganda dan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis korelasi berganda dari variable  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $Y$  adalah 0,910.
- 2) Hasil analisis korelasi parsial diperoleh variable  $X_1$  sebesar 0,199,  $X_2$  sebesar 0,230,  $X_3$  sebesar 0,208,  $X_4$  sebesar 0,471.
- 3) Koefisien regresi untuk variable  $X_4$  adalah sebesar 0,957 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variable  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 0,479,  $X_3$  sebesar 0,474.
- 4) Hipotesis pertama diterima, hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang mana  $F_{hitung} > F_{table}$  yaitu  $33,818 > 2,71$ .
- 5) Hipotesis kedua juga terbukti, yang mana dari hasil uji t yang  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu  $4,050 > 2,042$  untuk pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ).

Adapun saran yang penulis berikan untuk perusahaan adalah: Perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tertimpa musibah kecelakaan dalam bekerja dengan memberikan dorongan moral sebagai pendekatan secara psikologi .

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan motor penggerak

perusahaan, partner kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja merupakan as-

set perusahaan, maka jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau karyawan adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diterapkan melalui undang-undang no 40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI NO X/MPR/2001 yang menugaskan presiden RI untuk membentuk system jaminan social nasional. Jaminan social merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan social dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang setabil, sehat dan produktif.

Meskipun terdapat banyak persamaan diantara berbagai system jaminan social, ada pula keanekaragaman satu system menggunakan pendekatan metode asuransi sosial, system lainnya memakai program tabungan wajib. Kenyataannya dapat disesuaikan dengan kondisi budaya setempat yang mengakibatkan jaminan sosial dapat diterima secara jelas.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (persero) yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 berdasarkan peraturan pemerintah no 36 tahun 1995 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan sosial tenaga kerja.

Menyadari bahwa manusia adalah faktor produksi sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan produksi. Oleh karena itu, Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Pada Universitas Islam Kediri adalah sebuah Instansi yang bergerak di bidang jasa yaitu jasa pendidikan. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia sangat berperan sekali terhadap perkembangannya. Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sebab dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja karyawan akan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dengan diterapkan jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu motivator kerja bagi karyawan sehingga tujuan uniska akan tercapai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengambil judul: "PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ISLAM KADIRI KEDIRI".

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
2. Variabel mana diantara jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka peneliti bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Jamsostek yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui variabel X yang mana yang terdiri dari yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini pada seputar jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dimana dalam Universitas Islam Kadiri terdapat empat jaminan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan motivasi yaitu sebagai dorongan yang menjadi pangkal untuk melakukan sesuatu aktivitas oleh karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di "Universitas Islam kadiri Kediri" jalan Sersan Suharmaji no 38 Kediri. Karena Uniska saat ini telah mengikuti program Jamsostek.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan UNISKA Kediri dari berbagai bagian yang diikutkan jamsostek.

Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang diikutkan Jamsostek yang berjumlah 33 orang.

## Operasional Variabel

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja ( $X_1$ )  
Jaminan yang diberikan kepada tenaga sehubungan dengan kecelakaan kerja yang dialami ketika mulai berangkat sampai tiba kembali ke rumah.
- 2) Jaminan kematian ( $X_2$ )  
Pertanggungjawaban berisiko atas jiwa tenaga kerja yang bersangkutan menjadi tertanggung dan jaminan ini diberikan kepada ahli waris apabila tebagi kerja meninggal dunia.
- 3) Jaminan Hari Tua ( $X_3$ )  
Jaminan dalam bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan pembayaran kembalinya hanya dapat dilakukan bila tenaga bekerja setelah usia 55 tahun, meninggal dunia atau cacat total dan tetap sehingga tidak dapat berpenghasilan dengan kepesertaan jamsostek minimal 5 tahun
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( $X_4$ )  
Merupakan usaha penanggulangan dan pencegahan, gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.
- 5) Variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja yaitu sebagai dorongan yang menjadi pangkal untuk melakukan sesuatu aktivitas oleh karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri.

## Teknik Analisis

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variable bebas terhadap variable terikat digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi
- a = konstanta
- $b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi
- $x_1$  = Jaminan Kecelakaan kerja
- $x_2$  = Jaminan kematian
- $x_3$  = Jaminan hari tua
- $x_4$  = Jaminan Pemeliharaan kesehatan
- e = Standart eror

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian (penyebaran kuesioner) yang dilakukan oleh peneliti pada 33 responden karyawan Universitas Islam Kediri Kediri yang menjadi peserta Jamsostek dihasilkan frekuensi jawaban responden setiap variable yang merupakan hasil dari penelitian ini, yaitu:

### 1) Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja ( $X_1$ )

Distribusi item-item yang termasuk variable jaminan kecelakaan kerja dijelaskan table berikut:

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan kecelakaan Kerja

Item	Tanggapan (n = 33 Responden)									
	SB		B		RR		TB		STB	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Perlindungan tenaga kerja (X1.1)	11	33.3	21	63.3	0	0	1	3.0	0	0
Perusahaan memberi ketenangan (X1.2)	3	9.1	21	63.3	8	24.4	1	3.0	0	0
Tenaga kerja yang terkena musibah menerima jaminan kecelakaan (X1.3)	13	39.4	17	51.5	3	9.1	0	0	0	0
Besarnya batuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah (X1.4)	7	21.2	20	60.6	6	18.2	0	0	0	0

Sumber: Data Primer (diolah)

### 2) Variabel Jaminan Kematian ( $X_2$ )

Dalam variabel jaminan kematian ini ada 4 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden dan hasilnya dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Kematian

Item	Tanggapan (n = 33 Responden)									
	SB		B		RR		TB		STB	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Karyawan yang meninggal dapat santunan dari perusahaan (X2.1)	6	18.2	17	51.5	10	30.3	0	0	0	0
Jaminan kematian yang diberikan termasuk biaya pemakaman (X2.1)	3	9.1	17	51.5	12	36.4	1	3.0	0	0
Santunan berupa uang (X2.3)	3	9.1	2	6.1	19	57.6	6	18.2	3	9.1
Tenaga kerja meninggal akibat kecelakaan kerja, keluarga berhak atas jaminan (X2.4)	7	21.2	18	54.5	8	24.2	0	0	0	0

Sumber: Data Primer (diolah)

3) Variabel Jaminan Hari Tua ( $X_3$ )

Sebanyak 4 item pernyataan yang terdapat dalam variabel ini, dan hasil jawaban responden ditunjukkan dalam table dibawah ini:

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi variabel Jaminan Hari Tua

Item	Tanggapan (n = 33 Responden)									
	SB		B		RR		TB		STB	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tabungan hari tua (X3.1)	9	27.3	17	51.5	4	12.1	3	9.1	0	0
Karyawan yang berumu 55 tahun harus pension (X3.2)	2	6.1	3	9.1	16	48.5	10	30.3	2	6.1
Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga (X3.3)	5	15.2	21	63.6	7	21.2	0	0	0	0
Ketenangan pada usia produktif (X3.4)	3	9.1	20	60.6	7	21.2	3	9.1	0	0

Sumber: Data Primer (diolah)

4) Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( $X_4$ )

Distribusi item-item yang termasuk dalam variabel pemeliharaan kesehatan dijelaskan table berikut ini:

Tabel 4  
Distribusi Variabel Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Item	Tanggapan (n = 33 Responden)									
	SB		B		RR		TB		STB	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Istri karyawan sakit harus segera dibawa ke rumah sakit (X4.1)	9	27.3	20	60.6	3	9.1	1	3.0	0	0
Karyawan hamil harus segera mendapat perawatan (X4.2)	5	15.2	26	78.8	2	6.1	0	0	0	0
Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan (X4.3)	5	15.2	19	57.6	5	15.2	4	12.1	0	0
Jaminan kesehatan menjadikan karyawan selalu terlindungi dari penyakit (X4.4)	3	9.1	17	51.5	8	24.2	5	15.2	0	0

Sumber: Data Primer (diolah)

5) Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Distribusi item-item yang termasuk dalam variabel motivasi kerja karyawan dijelaskan table berikut ini:

Tabel 5  
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Item	Tanggapan (n = 33 Responden)									
	SB		B		RR		TB		STB	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kemampuan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Y1.1)	3	9.1	26	78.8	2	6.1	1	3.0	1	3.0
Karyawan datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Y1.2)	2	6.1	20	60.6	9	27.3	2	6.1	0	0
Pemegang jabatan mempunyai ketrampilan melaksanakan tugas (Y1.3)	3	9.1	23	69.7	5	15.2	2	6.1	0	0
Karyawan mengerjakan sesuai yang ditugaskan (Y1.4)	2	6.1	22	66.7	5	15.2	4	12.1	0	0
Jaminan social tenaga kerja menjadi motivasi dalam bekerja (Y1.5)	1	3.0	25	75.8	5	15.2	2	6.1	0	0
Karyawan bekerja keras dan antusias (Y1.6)	3	9.1	23	69.7	5	15.2	1	3.0	1	3.0
Karyawan bekerja keras dan antusias (Y1.7)	3	9.1	23	69.7	6	18.2	1	3.0	0	0
Karyawan mendapat imbalan atas kerjanya (Y1.8)	10	30.3	19	57.6	2	6.1	2	6.1	0	0
Tujuan perusahaan dikomunikasikan kepada karyawan dengan jelas (Y1.9)	8	24.2	22	66.7	2	6.1	1	3.0	0	0

Sumber: Data Primer (diolah)

Pengujian atas variable yang diteliti dimaksudkan untuk membuktikan adanya hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, yaitu apakah  $X_1, X_2, X_3, X_4$  mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ , dan faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja ( $Y$ ).

Langkah berikut merupakan inti dari laporan hasil penelitian yang berisi analisis ataupun pembuktian hipotesis untuk penelitian ini. Untuk menganalisis tingkat hubungan dari beberapa variable bebas (independent) dengan satu variabel terikat (dependent), peneliti menyajikan hasil komputasi pada tabel berikut:

Tabel 6  
Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Variabel	B	Beta	T	Sig t	keterangan
Konstanta	1,754				
$X_1$	0,479	0,199	1,871	0,072	Tidak Signifikan
$X_2$	0,479	0,230	2,400	0,023	Signifikan
$X_3$	0,474	0,208	2,061	0,049	Signifikan
$X_4$	0,957	0,471	4,050	0,000	Signifikan
Multiple R = 0,910		R square = 0,829			
F hitung = 33,818		Sig F = 0,000			
t table = 2,042					

Sumber: Data Primer (diolah)

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat dalam hipotesa penelitian ini diduga variable jaminan kecelakaan kerja ( $X_1$ ), jaminan kematian ( $X_2$ ), jaminan hari tua ( $X_3$ ), jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada tabel 6 menunjukkan F hitung sebesar 33.818 (signifikansi  $F=0,000$ ). Jadi, signifikansi  $F (0,000) < 5\% (0,05)$ . Artinya bahwa secara bersama-sama variable  $X_1, X_2, X_3, X_4$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Y

Jadi, hipotesa yang menduga bahwa jaminan kecelakaan kerja ( $X_1$ ), jaminan kematian ( $X_2$ ), Jaminan hari tua ( $X_3$ ), dan jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) terbukti kebenarannya.

Dari table 6 diatas secara implicit juga diungkapkan hasil uji t yaitu nampak yaitu terdapat 3 variabel yang mempunyai pengaruh signifikan dan 1 variabel lainnya tidak signifikan. Secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja ( $X_1$ )

Untuk Varabel jaminan kecelakaan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung 1,871. Nilai ini lebih kecil dari t table ( $1,871 < 2,042$ ) atau  $\text{sig } t > 5\% (0,072 > 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable jaminan kecelakaan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi kerja (Y).

### 2. Jaminan Kematian ( $X_2$ )

Untuk variable jaminan kematian ( $X_2$ ) memiliki t hitung 2,400. Nilai ini lebih besar dari t table ( $2,400 > 2,042$ ) atau  $\text{sig } t < 5\% (0,023 < 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable jaminan kematian ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi kerja (Y)

### 3. Jaminan Hari Tua ( $X_3$ )

Untuk variable jaminan hari tua ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung 2,061. Nilai ini lebih besar dari t table ( $2,061 > 2,042$ ) atau  $\text{sig } t < 5\% (0,049 < 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable jaminan hari tua ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi kerja (Y).

### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( $X_4$ )

Untuk variable pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) memiliki t hitung 4,050. Nilai ini lebih besar dari t table ( $4,050 > 2,042$ ) atau  $\text{sig } t < 5\% (0,000 < 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi kerja (Y).

Untuk mengetahui variable paling dominant berpengaruh di antara variable bebas diketahui dari koefisien regresi (B) yang paling besar diantara yang lain. Dari table 4.8 nampak bahwa koefisien regresi (B) dari variable jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) paling besar nilainya diantara koefisien regresi yang lain yaitu sebesar 0,957.

## Analisa Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi yang ditunjukkan oleh table 6 variabel jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diwakili oleh jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Islam Kediri Kediri diperoleh R square sebesar 0,829.

Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai Y yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 17,1% diperoleh oleh variable lain diluar persamaan model. R sebesar 0,910 artinya korelasi antara variable X ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap Y adalah kuat.

## Analisa Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan X1, X2, X3, X4 terhadap Y. Model regresi berdasarkan hasil analisa di atas adalah:

$$Y = 1,754 + 0,479 X_1 + 0,479 X_2 + 0,474 X_3 + 0,957 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### 1. $b_0 = 1,754$

Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada jaminan social tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang tercermin pada jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan (X1, X2, X3, X4), maka motivasi kerja karyawan akan bertambah 1,754 satuan.

### 2. $b_1 = 0,479$

Nilai parameter atau koefisien regresi b1 ini menunjukkan bahwa apabila jaminan kecelakaan kerja naik satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 47,9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah (X2, X3, X4 = 0). Dengan demikian bahwa variabel jaminan kecelakaan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### 3. $b_2 = 0,479$

Nilai parameter atau koefisien regresi b2 ini menunjukkan bahwa apabila pemberian jaminan kematian naik satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 47,9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah (X1, X3, X4 = 0). Dengan demikian bahwa variabel jaminan kematian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### 4. $b_3 = 0,474$

Nilai parameter atau koefisien regresi b3 ini menunjukkan bahwa apabila pemberian jaminan hari tua naik satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 47,4% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah (X1, X2, X4 = 0). Dengan demikian bahwa variabel jaminan hari tua mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### 5. $b_4 = 0,957$

Nilai parameter atau koefisien regresi b4 ini menunjukkan bahwa apabila pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan naik satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 95,7% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah (X1, X2, X3 = 0). Dengan demikian bahwa variabel jaminan pemeliharaan kesehatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## Interpretasi

Dari hasil penelitian terlihat bahwa jaminan kecelakaan kerja tidak berpengaruh yang nyata atau parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan tetap ada meskipun jaminan kecelakaan kerja tidak ada.

Sedangkan hasil penelitian jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan terlihat pengaruh yang nyata secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi tetap ada apabila ketiga jaminan tersebut ada, begitu juga sebaliknya karyawan tidak termotivasi apabila ketiga jaminan tersebut tidak ada, Artinya karyawan sangat membutuhkan adanya jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Oleh karena itu UNISKA harus benar-benar memperhatikan terhadap masalah jaminan kematian, jaminan hari tua dan



jaminan pemeliharaan kesehatan karena begitu besar dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang nyata (signifikan), hal ini bisa di lihat dari nilai koefisien korelasinya sebesar 0,910 dimana ada hubungan positif antara variable jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Kediri.
2. Secara Parsial nilai koefisien korelasi untuk variable  $X_1$  sebesar 0,199 dimana ada hubungan positif antara variable jaminan kecelakaan kerja dengan motivasi kerja karyawan dan hubungannya sangat rendah. Nilai koefisien korelasi untuk variable  $X_2$  sebesar 0,230 dimana ada hubungan positif antara variable jaminan kematian dengan motivasi kerja karyawan dan hubungannya rendah. Nilai koefisien korelasi untuk  $X_3$  sebesar 0,208 dimana ada hubungan positif antara variable jaminan hari tua dengan motivasi kerja karyawan dan hubungannya rendah. Nilai koefisien korelasi untuk  $X_4$  sebesar 0,471 dimana ada hubungan positif antara variable pemeliharaan kesehatan dengan motivasi kerja karyawan dan hubungannya rendah.
3. Variabel jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) diketahui mempunyai pengaruh yang paling dominant terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan variable penelitian yang lainnya. Hal ini dapat diketahui dari nilai perhitungan koefisien regresi variable jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) sebesar 0,957 lebih besar dibandingkan koefisien regresi variable jaminan kecelakaan ( $X_1$ ) sebesar 0,479, Variabel jaminan kematian ( $X_2$ ) sebesar 0,479 dan variable jaminan Hari tua ( $X_3$ ) sebesar 0,474.
4. Dari analisis regresi dapat diketahui bahwa variable jaminan kecelakaan kerja sebagai variable  $X_1$ , jaminan kematian sebagai variabel  $X_2$ , jaminan hari tua sebagai variable  $X_3$  dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagai variable  $X_4$  berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
5. Dari nilai koefisien regresi akhirnya dapat diketahui bahwa variable bebas yang mempunyai pengaruh paling dominant adalah variable jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) dengan nilai 0,957 yang lebih besar diandingkan dengan nilai variable lainnya.
6. Dari hasil uji t secara parsial diketahui bahwa variable jaminan pemeliharaan kesehatan ( $X_4$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  ( $4,050 > 2,024$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang nyata antara jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan., disusul dengan jaminan kematian ( $X_2$ ) dan jaminan hari tua ( $X_3$ ) yang mana  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar 2,400 dan untuk  $X_3$  sebesar 2,061. Sedangkan variable jaminan kecelakaan kerja ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{table}$  ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh nyata antara jaminan kecelakaan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

7. Dari hasil uji F secara serempak diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak, keadaan tersebut menunjukkan bahwa variable bebas (program Jamsostek) secara bersama-sama mempunyai pengaruh keseluruhan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) maka dapat dilihat pada R square sebesar 0,829 yang mengandung arti bahwa pada seluruh variable terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan kematian (X2), jaminan hari tua (X3) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (X4) dapat menjelaskan perubahan motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 82.9% sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variable yang tidak ada dalam model.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Rindyah hanafi (2002), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Henry Simamora (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi III), Yogyakarta: Aditya Media
- Jamsostek, <http://www.jamsostek.co.id>
- J. Winardi (2002), Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- M. Iqbal Hasan (2002), Pokok-pokok Materi metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti (2007), Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung:PT Rafika Aditama
- Sugiyono (1999), Metode Penelitian Administrasi, Bandung: CVALFABETA
- T. Hani Handoko (2009), Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia (edisi 2), Yogyakarta:BPFE
- Undang-Undang No 3 tahun 1992, [http://hukum.unsrat.ac.id/uu\\_3\\_1992.htm](http://hukum.unsrat.ac.id/uu_3_1992.htm)