

Pengaruh Kompensasi dan Jaminan Hari Tua terhadap Motivasi Kerja Pegawai di LSP Pariwisata Komodo

Kadek Wira Adi Saputra¹, Pande Putu Juniarta^{2*}

^{1,2*}Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Kota Denpasar, Indonesia

Email: ¹wiraadisaputra@gmail.com, ^{2*}pande0691@gmail.com

Abstract

Compensation is the reward employees receive for payments made to the company, either in cash or in kind. Old age security or JHT is a benefit provided when a worker enters retirement, dies, experiences permanent disability or leaves Indonesia without plans to return. Work motivation is the driving force or motivation of each employee in carrying out their duties. This motivation is an important aspect because if employees are not given sufficient motivation then their duties will not be carried out optimally. Based on the problem formulation given. This research was conducted at the Komodo Tourism LSP, which is a professional certification institution under BNSP which has the task of certifying workers, especially in the tourism sector. The aim of this research is to analyze the influence of rewards on the work motivation of LSP Pariwisata Komodo employees, to analyze the influence of old age security on the work motivation of LSP Pariwisata Komodo employees. This research was conducted at LSP Pariwisata Komodo by giving a questionnaire of 30 questions to 30 people chosen randomly from 12 employees. The T-table value obtained after data processing was 2.051. Therefore, the research results show that there is a positive and significant influence between salary on employee work motivation with a T test value of 7.943. and has a positive and significant effect on the safety of the elderly and employee work motivation with a T test value of 6.024. Rewards and old age security together have a significant influence on employee work motivation at 69%.

Keywords: *Influence, OAS, Compensation, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pembayaran yang dilakukan kepada perusahaan, baik dalam bentuk tunai maupun barang. Jaminan hari tua atau JHT merupakan manfaat yang diberikan ketika seorang pekerja memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap atau meninggalkan Indonesia tanpa rencana untuk kembali. Motivasi kerja merupakan penggerak atau motivasi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi ini merupakan aspek yang penting karena jika pegawai tidak diberi motivasi yang cukup maka tugasnya tidak akan terlaksana secara maksimal. Berdasarkan rumusan masalah yang diberikan. Penelitian ini dilakukan pada LSP Pariwisata Komodo yang merupakan sebuah lembaga sertifikasi profesi dibawah BNSP yang memiliki tugas mensertifikasi tenaga kerja khususnya pada bidang pariwisata. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja karyawan LSP Pariwisata Komodo, untuk menganalisis pengaruh jaminan hari tua

terhadap motivasi kerja karyawan LSP Pariwisata Komodo. Penelitian ini dilakukan di LSP Pariwisata Komodo dengan memberikan kuesioner sebanyak 30 pertanyaan kepada 30 orang yang dipilih secara acak dari 12 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jaminan hari tua terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Pengaruh, JHT, Kompensasi, Motivasi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan program asuransi sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan tugas pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Secara umum, negara-negara berkembang menyelenggarakan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang dibiayai peserta, dan hal ini tampaknya masih terbatas pada individu yang bekerja di sektor formal dan informal (Yanti & Trianasari, 2021). Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang melaksanakan program ini, dimana pemerintah menciptakan berbagai program jaminan sosial, salah satunya adalah program jaminan hari tua (Finora & Putra, 2020). Dengan adanya upaya pemerintah untuk turut serta menjamin dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, kita tahu bahwa peran pekerjaan dalam pembangunan negara semakin besar dengan berbagai tantangan dan risiko. Oleh karena itu, kesejahteraan tenaga kerja harus ditingkatkan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas negara. (Safitri, 2020)

Di Indonesia, kita juga mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan lansia. Kendala yang dihadapi Indonesia antara lain rendahnya kesejahteraan ekonomi dan kekayaan bersih di usia tua (Maharani et al., 2023). Namun, potensi pertumbuhan yang lebih besar masih terlihat di Indonesia setelah permasalahan ini teratasi. Selain itu, peraturan tersebut mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan, sehingga program ini memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya (Sinaga et al., 2020). Dari beberapa aspek tersebut, program keselamatan lansia merupakan suatu kebijakan yang dibuat berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, dimana program keselamatan lansia ini dilaksanakan dan dibuat dengan harapan dapat memberikan pertolongan bahkan keselamatan kepada setiap orang (Sihombing et al., 2021). Untuk menjamin penghasilan tetap keluarga dari sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang karena risiko sosial. (Jannah & Misbahuddin, 2016) Oleh karena itu, program ini juga berperan penting dalam pembangunan perekonomian negara.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 juga dijelaskan tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang memuat 3 poin yaitu:

- a. harkat dan martabat kemanusiaannya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur
- b. Negara ini telah mengembangkan sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.
- c. Berdasarkan aspek-aspek tersebut pada huruf a dan b, perlu dibentuk undang-undang tentang sistem jaminan sosial nasional.

Kompensasi merupakan bayaran kepada karyawan yang timbul akibat dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Menurut (Mondy & J. Martocchio, 2016), kompensasi terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Terdapat dua bagian dari kompensasi finansial yaitu: finansial langsung dan

finansial tidak langsung. Komponen dari kompensasi finansial langsung adalah: gaji, upah, komisi (insentif), serta bonus. Sedangkan komponen kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan-tunjangan. Gaji dibayarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerja yang dibayarkan pada waktu yang tetap. Waktu pembayaran gaji biasanya berhubungan dengan besaran per jam, harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan komisi (insentif) adalah penghasilan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji tetap setiap bulannya, intensif diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan kinerjanya dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tunjangan merupakan penghasilan yang didapat diluar gaji dan komisi (intesif). Biasanya tunjangan diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan, pangkat, golongan, serta statusnya sebagai karyawan. Adapun bentuk tunjangan antara lain adalah jaminan sosial dan jaminan kesehatan. Kompensasi non finansial terdiri dari 2 bagian yaitu: pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Pekerjaan itu sendiri dapat berupa: status, tantangan kerja, tanggung jawab, kesempatan pengembangan diri dan pengakuan kerja. Sedangkan lingkungan kerja terdiri dari: kondisi kerja yang nyaman, atasan yang kompeten, kebijakan yang baik, , dan rekan kerja yang sejalan

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), untuk melaksanakan tujuan sistem keamanan nasional perlu dibentuk suatu badan penyelenggara jaminan sosial yang selanjutnya disingkat BPJS. Dalam Pasal 2 UU Nomor 24 Tahun 2011, BPJS mengatur jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia berdasarkan asas kemanusiaan, keuntungan, dan keadilan sosial. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS menyelenggarakan 4 program yaitu jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Dengan adanya UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Kelompok Ketenagakerjaan telah mengubah ketentuan Pasal 18 UU SJSN Nomor 40 Tahun 2004 dengan menambahkan jenis program jaminan sosial. :

- a. Asuransi kecelakaan kerja
- b. Jaminan hari tua
- c. Jaminan pensiun
- d. Jaminan Kematian dan
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Tujuan dari program jaminan hari tua adalah untuk menjamin kesejahteraan karyawan ketika mereka mencapai usia pensiun. (Hutahaeen, 2023). Badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan adalah lembaga yang berbentuk badan hukum publik yang meliputi seluruh pegawai formal dan informal, pegawai formal adalah penduduk yang bekerja pada perusahaan atau badan lain yang secara formal mempunyai perusahaan, koperasi, dan lain-lain. hubungan kerja atau kontak resmi (Azman & Elsandra, 2020). Sedangkan pekerja informal adalah penduduk yang bekerja pada usaha perorangan atau komunitas yang tidak memiliki izin resmi yang diberikan oleh negara berdasarkan undang-undang, dan yang kontrak kerjanya tidak terikat secara formal dengan kontrak tertulis atau peraturan tertulis. Kelompok pekerja informal meliputi pedagang, pengecer, petani, nelayan, dan lain-lain.

Misi Program jaminan hari tua adalah untuk menjamin kesejahteraan karyawan saat mereka mencapai usia pensiun. Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu lembaga yang berbentuk badan hukum publik, yang meliputi seluruh pegawai formal dan informal yang bekerja pada perusahaan atau badan lain yang secara formal mempunyai

perusahaan, koperasi, dan lain-lain (Natalia & Suwandi, 2023). hubungan kerja atau kontak resmi. Sedangkan pekerja informal adalah penduduk yang bekerja pada usaha perorangan atau komunitas yang tidak memiliki izin resmi yang diberikan oleh negara berdasarkan undang-undang, dan yang kontrak kerjanya tidak terikat secara formal dengan kontrak tertulis atau peraturan tertulis. Pokja Informal terdiri dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Peraturan Penyelenggaraan Program Jaminan Warisan yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 untuk menjawab keinginan pekerja yang ingin dibayar. . asuransi hari tua mereka yang belum dibayar setelah pemutusan hubungan kerja, yang dapat dilakukan dalam peraturan sebelumnya. Namun berdasarkan perubahan ini, pekerja yang di-PHK atau diberhentikan dapat mencabut jaminan hari tua satu bulan setelah PHK atau pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 juga menjelaskan tentang pembayaran manfaat jaminan hari tua kepada pegawai yang mencapai usia pensiun, cacat total tetap, dan meninggal dunia, termasuk pegawai yang mengalami PHK atau pemutusan hubungan kerja. bekerja.

Pekerja menerima sejumlah imbalan, yang sering disebut kompensasi, atas kontribusinya kepada perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya (Arianto & Setiawan, 2020). Gaji adalah jenis imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter. Gaji dengan demikian dapat diartikan sebagai imbalan atau penghasilan yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Pekerja tidak dapat melanjutkan tugasnya sepanjang hidupnya karena keterbatasan fisik yang biasanya berkaitan dengan usia, yang pada akhirnya berujung pada pensiun (Maharani et al., 2023). Hal itu diatur dalam PP no. 45/2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun, yang mengatur mengenai masa pensiun sejak usia 57 tahun, dapat diperpanjang sampai dengan paling lama 65 tahun. Di lingkungan kerja hotel, karyawan juga mempunyai risiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cacat tetap atau bahkan kematian. Untuk mengatasi risiko tersebut, pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk menerima jaminan hari tua (Juniarta & Wardana, 2023). Menurut Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), program JHT merupakan sistem jaminan sosial yang dilaksanakan secara nasional berdasarkan prinsip pungutan wajib atau jaminan sosial. Tujuannya adalah agar peserta mendapat uang tunai pada saat mencapai usia pensiun, apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat total tetap, atau apabila meninggal dunia. Tabungan wajib sebesar 5,7% dari gaji pekerja, dimana pekerja membayar 2% dan pemberi kerja membayar 3,7% terakhir.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2020) menemukan bahwa asuransi kesehatan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hingga 85,8%. Sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat bergantung pada tingkat asuransi kesehatan kerja dan besarnya kompensasi finansial yang mereka terima (Juniarta, 2023). Motivasi merupakan salah satu faktor alam yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang pegawai. Motivasi adalah motivasi yang memotivasi orang untuk bekerja keras agar dapat bekerja sama, bekerja dengan baik dan memadukan seluruh usaha individu untuk mencapai kepuasan. (Hafidzi dkk., 2019). Uraian tersebut menjelaskan beberapa faktor yang melatarbelakangi penelitian penulis, “Pengaruh Kompensasi dan Aturan Asuransi Hari Tua Baru Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di LSP Pariwisata Komodo.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Wandi et al., 2022). kompensasi merupakan bayaran kepada karyawan yang timbul akibat dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Menurut (Mondy & J. Martocchio, 2016)

Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua adalah jaminan yang memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktifitas pekerja sudah menurun. Jaminan Hari Tua merupakan system tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua merupakan penghasilan yang dibayarkan sekaligus oleh badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja kepada orang pribadi yang berhak dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan. (Arianto & Setiawan, 2020). Merujuk Pasal 35 ayat (2) UU SJSN Jaminan Hari Tua adalah program yang ditujukan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (Wijayanti, 2012). Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan disajikan dalam bentuk numerik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Tahapan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan tahapan penentuan variabel terikat dan variabel-variabel bebas berdasarkan data yang diperoleh dari LSP Komodo Flores.

Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis (Mona, Kekenusa, & Prang, 2015). Pengujian dilakukan dengan bantuan tools Minitab 18 dan SPSS 16.

1. Pengujian Asumsi Klasik Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu. Selanjutnya, model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Ndruru, Situmorang, & Tarigan, 2014).
2. Pengujian Hipotesis Setelah semua syarat untuk ditelitinya suatu model regresi terpenuhi semua maka langkah selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan yaitu dengan melakukan uji simultan (uji F) dan uji signifikansi (uji T). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan uji T dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Sulistiyono & Sulistiyowati, 2017).

Penentuan Model Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah penentuan koefisien atau parameter-parameter regresi dengan metode kuadrat terkecil (Walpole, Myers, Myers, & Ye, 2011). Pada metode kuadrat terkecil akan diperoleh suatu sistem persamaan linier yang dapat dibentuk ke dalam perkalian matriks. Perhitungan nilai koefisien regresi dilakukan dengan menyelesaikan solusi sistem. Solusi sistem tersebut dapat dicari dengan menggunakan eliminasi Gauss (Anton & Rorres, 2005). Perhitungan dilakukan dengan bantuan tools Matlab 2016b. Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan nilai yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan tools Minitab 18. Setelah itu, kebaikan model regresi dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2) (Widiyawati & Setiawan, 2015). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar. Artinya model yang digunakan baik untuk menjelaskan pengaruh variabel tersebut (Ndruru et al., 2014).

Penarikan Kesimpulan

Dari hasil analisis yang didapatkan maka tahap terakhir yang dilakukan pada penelitian ini adalah penarikan kesimpulan.

Lokasi penelitian ini adalah LSP Komodo Flores yang terletak di Puri Sari Beach Hotel, Jl. Pantai Pede, Kec. Komodo Labuan Bajo-Flores-NTT. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan yaitu bulan Juni 2024. Sumber datanya berupa kuesioner. Peneliti mengikuti Sugiyono (2019:143), jumlah responden atau sampel harus memenuhi standar yang diterapkan dalam penelitian, yaitu 30-500 orang. Penelitian ini diikuti oleh 12 responden yang merupakan seluruh karyawan dari LPS Pariwisata Komodo dimana 7 orang diantaranya laki-laki (63,3%) dan 5 orang perempuan (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah laki-laki. Kemudian menurut usia responden, usia 20-25 tahun (60%) sebanyak 4 orang, usia 26-35 tahun sebanyak 5 orang (30%), dan usia 36 tahun sebanyak 3 orang (10%). 44 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, 8 orang (83%) berpendidikan sarjana dan 5 orang (17%) berpendidikan SMA/SMK. Dan berdasarkan masa kerja, 2 orang bekerja kurang dari 1 tahun (6,7%), 5 orang bekerja 1-2 tahun (33,3%), 9 orang bekerja 3 tahun (30%) dan bahkan 3 orang lebih dari 4 tahun (30%).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan tes atau serangkaian tes. Uji pertama adalah validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis klasik yang diawali dengan uji normalitas. Hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan skor Asymp. tanda tangan. (dua sisi) $0,200 > 0,05$. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas terhadap kriteria yaitu. jika nilai VIF > 10 dan skor toleransi $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas. Namun multikolinearitas tidak terjadi pada analisis regresi jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$. Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai skor VIF sebesar 1,015 kurang dari 10, dan skor toleransi sebesar 0,986 lebih besar dari 0,10. Demikian pula skor VIF variabel keselamatan lansia sebesar 1,015 juga berada di bawah ambang batas 10. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi penelitian ini. Selanjutnya melakukan Uji-T untuk membuktikan hipotesis 1 dan 2

Tabel 1. Uji t (sumber:diolah menggunakan SPSS Ver. 26)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.774	6.079		.127	.000		
	Kompensasi	.774	.097	.825	7.943	.000	.986	1.015
	Jaminan Hari Tua	.531	.102	.100	6.024	.000	.986	1.015
a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja								

Uji t variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,000 nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu. $7.943 > 2.051$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Crown Victoria Hotel Tulungagung. Oleh karena itu, H1 diterima. Selain itu uji t variabel keamanan lansia (X2) menunjukkan nilai thitung $> ttabel$ yaitu $6,024 > 2,051$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel keselamatan lansia (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Crown Victoria Hotel Tulungagung bidang operasi, sehingga H2 diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien untuk menilai seberapa besar variable independen mempengaruhi variable dependen.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (sumber:diolah menggunakan SPSS Ver. 26)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.692	4.059
a. Predictors: (Constant), Jaminan Hari Tua, Kompensasi				
b. Dependent Variabel: Motivasi Kerja				

Dari tabel yang disajikan, *Adjusted R Square* adalah 0.692. hal tersebut mengindikasikan bahwasannya dalam penelitian ini, variable motivasi kerja dipengaruhi sebesar 69% oleh variable kompensasi dan jaminan hari tua, sementara 31% sisanya diakibatkan dari aspek lainnya yang tak diteliti pada studi ini. Oleh karenanya, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya H3 dapat diterima.

5. PENUTUP

Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LSP Pariwisata Komodo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) terbukti benar. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di LSP Pariwisata Komodo. Oleh karena itu hipotesis 2 (H2) juga diterima. Dengan menggunakan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Jaminan Hari Tua secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja karyawan LSP Pariwisata Komodo sebesar 69%. Oleh karena itu hipotesis 3 (H3) juga diterima dalam penelitian ini. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LSP Pariwisata Komodo. Dengan demikian, dapat disimpulkan Hipotesis 1 (H1) terbukti benar. Selanjutnya, temuan penelitian memperlihatkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di LSP Pariwisata Komodo. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) juga diterima. Melalui uji determinasi koefisien, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya Kompensasi dan Jaminan Hari Tua secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di LSP Pariwisata Komodo sebesar 69%. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) juga diterima dalam penelitian ini.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, N., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Jurnal Ilmiah Feasible (Jif)*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.32493/fb.v2i1.2020.27-37.4121>
- Azman, H. A., & Elsandra, Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Kunjungan Berulang Wisatawan Milenial ke Bukittinggi. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(1), 1–17.
- Finora, R. T., & Putra, T. (2020). Pengaruh Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Menginap di Hotel Daima Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 65. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/643>
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), 26–50. <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2714>
- Hutahaean, E. N. (2023). Implementasi Kebijakan Program Jaminan Hari. *Universitas Dharmawangsa*, 17(April), 709–717.
- Jannah, A. U., & Misbahuddin, A. (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1–17.

- Juniarta, P. P. (2023). *Pengaruh Kualitas Produk UMKM terhadap Minat Beli Wisatawan Domestik di Desa Wisata Penglipuran*. 7.
- Juniarta, P. P., & Wardana, M. A. (2023). Peningkatan Kualitas Service Excellent Bagi Pramuniaga Yang Tergabung Dalam Aprindo Bali. *Jurnal Abdi Masyarakat*, 3(1), 23–29.
- Maharani, A. D., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Natalia, D., & Suwandi, S. (2023). *Pengaruh Promosi melalui Iklan dan Diskon terhadap Minat Staycation dengan Dimoderasi oleh Persepsi Risiko Finansial di Masa Pandemi Covid-19*. 6(1), 141–148.
- Safitri, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus Kelurahan Bukit Betung). *Jurnal Studia Administrasi*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.47995/jian.v2i1.34>
- Sihombing, B., Mutiarin², D., & Damanik, J. (2021). Analisis Faktor Pembentuk Persepsi Risiko Wisatawan Melalui Twitter terhadap Perubahan Kebijakan Pariwisata Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(3), 243–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.30647/jip.v26i3.1457>
- Sinaga, O., Antara, M., & Dewi, R. K. (2020). STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA GARAM RAKYAT di DESA KUSAMBA, KECAMATAN DAWAN, KABUPATEN KLUNGKUNG. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 4(1), 96–110. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v4i1.6081>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wijayanti, D. W. (2012). *Kepemimpinan*, 2012.
- Yanti, N. . darma, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, 4(2), 115–122.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 juga dijelaskan tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020
- PP no. 45/2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun