

ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM DANA PENSIUN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT GRHASIA YOGYAKARTA

Heru Kuncorowati¹
Normala Sari Dewi²

¹Dosen STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

²Alumni STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

ABSTRACT

This research aims to detect to what found which are positive influence and significant between pension fund program execution toward official work motivation at RS. Ghrasia Yogyakarta. This research uses 60 samples that is official non medical RS. Ghrasia Yogyakarta. Data analysis method that uses to answer troubleshoot or research question; (1) qualitative data analysis method covers respondent special characteristics data analysis, (2) qualitative data analysis method cover validity test, and test reliability, t test with determination coefficient test. Test result significant, got t test count as big as $4,788 >$ from t table 1,6716, so H_0 averse and H_a accepted to mean independent variable pension fund program is good guesser towards variable dependent work motivation. For t test, got t count as big $27,825 >$ from t table 1,6716, so H_0 averse and H_a be accepted to mean pension fund program independent variable, inferential: there which are positive influence and significant toward variable dependent official work motivation. While determination coefficient (r^2) that used good enough to detect pension fund program independent variable influence magnitude toward variable dependent work motivation with number as big as 0,930 or 93%.

Keywords: pension fund program, motivation

LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat lebih mengoptimalkan faktor-faktor produksi yang ada dalam perusahaan agar dapat bersaing secara lebih kompetitif dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor-faktor produksi yang cukup penting disamping faktor produksi yang lain, sebab dalam kegiatan produksi karyawan berperan untuk menghasilkan suatu produk baik barang ataupun produk jasa. Selain itu orang-orang perlu dibedakan dari faktor produksi lainnya karena mereka lebih tinggi dari semua hal dalam alam semesta. Karenanya sudah sepantasnya bila perusahaan memperhatikan kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan.

Seperti dikatakan di atas bahwa perusahaan harus memberi perhatian pada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan maka wujud perhatian dari perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan juga diadakan program kesejahteraan karyawan.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2002:276) ada beberapa bentuk program pelayanan karyawan, seperti program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan, program yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi dan program yang bersifat memberikan tambahan fasilitas kepada para karyawan, dalam hal ini penulis akan meneliti program kesejahteraan karyawan yang berupa dana pensiun. Perusahaan menggunakan program kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan karyawan yang ada dalam perusahaan dan juga untuk memotivasi mereka agar lebih giat bekerja serta meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Program dana pensiun diharapkan dapat memenuhi keinginan atau kebuaihan semua pegawai di dalam perusahaan dan bukan hanya memuaskan kebutuhan sebahagian kecil pegawai saja. Sebab dapat terjadi dimana program dana pensiun tidak dapat atau kurang dapat memotivasi kerja pegawainya dikarenakan tidak terpenuhinya kebutuhan sebahagian besar pegawai walaupun perusahaan telah menyelenggarakan program dana pensiun yang dimaksudkan bagi seluruh pegawainya. Hal ini dapat terjadi karena pihak manajemen salah menafsirkan program dana pensiun yang sesuai bagi pegawainya.

Agar program dana pensiun dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawainya maka perlu adanya keterbukaan antara pihak manajemen dengan pegawai dalam menawarkan suatu program dana pensiun bagi pegawainya.

Sehingga program dana pensiun yang dilaksanakan dapat berjalan dengan efektif dan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang ingin diungkapkan penulis di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan program dana pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program dana pensiun terhadap motivasi kerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Program Dana Pensiun

Pengertian Program Dana Pensiun:

Program dana pensiun merupakan suatu program yang diselenggarakan oleh pemberi kerja (pemerintah atau perusahaan) untuk menyediakan jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa yang telah diberikan karyawan selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan, yang berupa pembayaran setiap bulan setelah karyawan atau pegawai yang bersangkutan pensiun (Widjaja, 1996:2).

Penyelenggaraan program dana pensiun ditinjau secara makro maupun mikro merupakan suatu hal yang penting. Secara makro, dalam masa pembangunan dewasa ini, Indonesia membutuhkan dana yang tidak sedikit. Dalam menghimpun dana bagi pembiayaan proyek pembangunan tersebut, Indonesia menganut prinsip kemandirian. Ini berarti bahwa peranan penerimaan dalam negeri menjadi sangat vital. Dana pensiun merupakan salah satu sumber dana dalam negeri yang cukup potensial yang belum digunakan secara optimal. Yayasan dana pensiun merupakan lembaga yang akan sangat berperan pada masa yang akan datang mengingat pengikutsertaannya yang akan sangat meluas dan jumlah dana yang terkumpul sangat besar. Kemudian dari segi perkembangan komposisi penduduk Indonesia dan proyeksinya pada masa yang datang, maka penyelenggaraan dana pensiun merupakan hal yang penting.

Secara mikro, program dana pensiun juga dapat dimanfaatkan untuk pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya dana program dana pensiun, kesejahteraan karyawan di hari tua sudah terjamin sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang. Dan diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu loyalitas terhadap perusahaan juga diharapkan akan meningkat. Jika loyalitas tinggi, maka pengembangan dan pembinaan karir bagi karyawan yang bersangkutan juga akan lebih baik. Bagi perusahaan sendiri hal tersebut menguntungkan karena dengan loyalitas yang tinggi akan dapat menekan tingkat perputaran (*turn-over*) karyawan.

1. Jenis-jenis Program Dana Pensiun (Widjaja, 1996:29) :

a. *Contributory*, yaitu bila karyawan dan perusahaan bersama-sama melakukan kontribusi atas pemupukan dana pensiun.

Non Contributory, yaitu bila hanya perusahaan yang bertanggung jawab memberikan kontribusi dalam pemupukan dana pensiun.

b. *Funded Pension Plan*, adalah program pensiun yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan menyetorkan dana kepada suatu badan yang terpisah dari perusahaan.

Unfunded Pension Plan, adalah apabila perusahaan atau organisasi melakukan sendiri pembayaran pensiun kepada karyawan, baik dengan pemupukan dana sebelumnya ataupun tanpa pemupukan dana.

c. *Defined Contribution Pension Plan* :

- Jumlah pensiun yang diterima tergantung dari jumlah kontribusi karyawan dan perusahaan yang dilakukan selama karyawan yang bersangkutan masih aktif bekerja, ditambah dengan hasil investasi dan kontribusi tersebut.
- Kontribusi karyawan dan perusahaan yang dilakukan dalam setiap periode didasarkan atas suatu rumus tertentu, yang ditentukan disini adalah jumlah kontribusinya.
- Keuntungan maupun kerugian yang timbul dari penyelenggaraan dana pensiun ditanggung oleh karyawan. Tanggungjawab perusahaan hanya melakukan kontribusi setiap periode.
- Jumlah kontribusi yang sudah ditetapkan untuk setiap periode dilaporkan sebagai beban pensiun periode yang bersangkutan.

Defined Benefit Pension Plan :

- Jumlah yang diterima karyawan sudah ditentukan.
- Kontribusi yang dilakukan untuk setiap periode ditentukan berdasarkan jumlah pensiun yang diterima. Yang ditentukan disini adalah jumlah pembayaran pensiun (*benefit*).
- Perusahaan menanggung resiko, dalam hal dia harus berusaha untuk memenuhi jumlah benefit yang sudah ditetapkan akan dibayar.
- Beban pensiun untuk setiap periode tidak sama dengan kontribusi pada periode yang bersangkutan.

2. Alasan dan Manfaat Program Dana Pensiun

Di negara-negara maju, perusahaan besar mendorong lembaga pensiun swasta yang berkualitas, karena itu menguntungkan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Alasan utama perusahaan membantu perencanaan pensiun bagi karyawan ialah (Widjaja, 1996:32) :

a. Mempertahankan pegawai.

Perusahaan besar modern menghadapi persaingan yang cukup kuat dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

b. Menghadapi standar kompetisi dan ketentuan hukum.

Baik karena perkembangan perusahaan besar yang modern maupun ketentuan hukum pemerintah dan juga karena desakan dari serikat pekerja, maka terciptalah kondisi minimum atau standar perencanaan pensiun di suatu negara, yang tentunya perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

c. Pertimbangan biaya dan pajak.

Pemerintah umumnya memberikan keringanan pajak pada penyelenggaraan dana pensiun pegawai. Selanjutnya perusahaan dalam merencanakan dana pensiun pegawainya juga berusaha mencari penyelenggaraan yang efisien dan fleksibel (fleksibel dengan naik turunnya keuntungan perusahaan).

d. Efisiensi rencana pensiun.

Rencana pensiun menyangkut berbagai variasi penggunaannya, di samping umur pensiun, seperti kematian, tiba-tiba lemah fisik, kecelakaan dan lain-lain. Menghadapi berbagai kemungkinan tersebut, perusahaan perlu pula merencanakan dana yang sesuai dengan spesifik penggunaannya dan dengan demikian memilih rencana yang tepat dari segi biaya.

e. Tujuan lain :

- Memenuhi kewajiban sosial perusahaan (moral).
- Meningkatkan dorongan kerja karyawan.
- Kemudahan administratif.

Manfaat Dana Pensiun (Widjaja, 1996:34) :

1. Tenaga kerja (pegawai), sebagai pihak yang menjadi objek penyelenggaraan program pensiun, berkepentingan terhadap program pensiun dalam dua hal :
 - Kesenambungan penghasilan karyawan pada saat tenaga kerja tidak bekerja lagi.
 - Adanya rasa aman bagi tenaga kerja mengingat adanya jaminan kesinambungan penghasilan sesudah tidak bekerja lagi.
2. Pemberi kerja berkepentingan terhadap program pensiun karena dengan rasa aman yang dimiliki karyawan diharapkan loyalitas karyawan akan lebih tinggi, sehingga diharapkan lebih lanjut akan dapat meningkatkan produktivitas mereka.
3. Selain karyawan dan pemberi kerja pemerintah juga berkepentingan pula terhadap dana pensiun. Hal ini berkaitan dengan peranan dana pensiun dalam meringankan beban dalam menghadapi masalah sosial yang mungkin timbul

apabila anggota masyarakat tidak memiliki penghasilan lagi dalam masa pensiun mereka. Pemerintah juga berkepentingan terhadap dana pensiun mengingat dana pensiun adalah lembaga penghimpunan dana yang merupakan tabungan masyarakat, yang dapat dimanfaatkan dalam pembiayaan pembangunan.

4. Sehubungan dengan adanya berbagai kepentingan di atas, pemerintah memberikan dukungan yang nyata kepada dana pensiun dalam bentuk pemberian fasilitas penundaan pengenaan pajak penghasilan dengan tujuan agar dana yang dihimpun dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam pengembangan perekonomian nasional.
5. Dukungan nyata pemerintah terhadap dana pensiun Indonesia telah ditegaskan dalam Undang-undang Pajak Penghasilan, yang menyatakan bahwa iuran pemberi kerja maupun iuran karyawan kepada dana pensiun yang disetujui Menteri (Keuangan), demikian pula hasil pengembangannya yang ditanamkan pada bidang-bidang tertentu yang kemudian ditetapkan oleh Menteri Keuangan, dinyatakan sebagai bukan atau tidak merupakan obyek Pajak Penghasilan. Dengan demikian, bagian dari penghasilan karyawan yang dibayarkan kepada dana pensiun yang sebenarnya merupakan penghasilan yang ditunda menikmati, tidak dikenakan pajak penghasilan agar dapat dikembangkan sebaik-baiknya.

Motivasi

Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan.

"Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai" (Hasibuan, 2005:143).

Menurut Gibson dalam Suwanto.

"Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang ketentuan-ketentuan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku"(Suwanto, 1999:77).

"Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai, 2004:455)"

Tujuan motivasi (Hasibuan, 2005:146).

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Nampaknya teori ini sangat sederhana, namun dalam prakteknya teori ini sulit diterapkan. Hal ini dikarenakan kebutuhan masing-masing individu sangat bervariasi selain itu perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang yang lain dan juga para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Sehingga reaksi para individu terhadap keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda-beda.

Process Theory

Pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan), yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah *valence* - atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motive atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dari perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena

umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2005:55). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis RS Grhasia Yogyakarta.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2005:56). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai non medis RS Grhasia Yogyakarta yang berjumlah 60 sampel. Adapun bagian-bagian pegawai non medis RS Grhasia yang akan diteliti adalah :

1. Bagian Tata Usaha	=	6
2. Bagian Penyusunan Program	=	5
3. Bagian Keuangan	=	7
4. Bagian Catatan Medik	=	10
5. Bagian Diklat	=	3
6. Unit Kepegawaian dan Rumah Tangga	=	16
7. Unit Satpam	=	9
8. Kassa	=	4

Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

a). Alat uji validitas instrument penelitian

Menurut Sutrisno Hadi dalam Bawono (2006:68), analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya

atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment*, dengan rumus Validitas Instrumen berikut ini (Bawono, 2006:68) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel/responden

X = skor total dari semua item

Y = skor total dari setiap item

Dengan taraf signifikan (α) = 0,05, jika r hitung > r tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut.

b). Alat uji reliabilitas instrument penelitian

Menurut Sutrisno dalam Bawono, (2006:63) analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterandalan alat ukur (kuesioner). Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah Teknik *Alpha* dari *Cronbach*, (Bawono, 2006:64) yaitu :

$$r = \frac{M}{(M-1)} \left\{ 1 - \frac{V_x}{V_t} \right\}$$

Keterangan :

M = Jumlah item

V_x = Variansi item-item

V_t = Variansi total (faktor)

Suatu konstruk atau dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally, 1969) dan sering menggunakan dua cara yaitu *Test retest* (pengukuran secara berulang) dan *one shot* (pengukuran sekali). (Bawono, 2006:64).

c). Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berdasarkan pada angka-angka atau menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, data didapat akan diuji dengan memakai metode analisis persamaan regresi sederhana.

Analisis regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

d). Alat Uji Hipotesis

Uji A (konstanta)

Uji ini digunakan untuk menafsirkan apakah parameter yang dipakai merupakan penduga yang baik. Untuk menguji parameter tersebut digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{a}{S_E}$$

Keterangan :

t = harga t yang dicari

a = konstanta

SE = standar error

Setelah harga t diketahui melalui perhitungan statistik, maka selanjutnya adalah membandingkan harga t hasil perhitungan dengan harga t pada tabel dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, karena merupakan uji

dua arah maka $\frac{\alpha}{2} = \frac{5\%}{2} = 2,5\%$ dan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dari

hasil perbandingan akan diketahui hipotesis diterima atau ditolak dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Dana Pensiun....
(Heru Kuncorowati dan Normala Sari Dewi)

Ho : A = 0, berarti bahwa variabel independen (program dana pensiun) bukan merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Ha : A ≠ 0, berarti bahwa variabel independen (program dana pensiun) merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Ho ditolak apabila t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) merupakan penduga yang baik terhadap motivasi kerja pegawai. Ho diterima apabila t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel yang berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) bukan merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu (Bawono, 2006:89).

Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa pelaksanaan program dana pensiun (X) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RS Grahasia Yogyakarta, maka digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut (Bawono, 2006:90) :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan :

t = harga t yang dicari

r = koefisien korelasi Product Moment

n = jumlah anggota sampel

Setelah harga t diketahui melalui perhitungan statistik, maka selanjutnya adalah membandingkan harga t hasil perhitungan dengan harga t pada tabel dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, karena merupakan uji

dua arah maka $\frac{\alpha}{2} = \frac{5\%}{2} = 2,5\%$ dan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dari

hasil perbandingan akan diketahui hipotesis diterima atau ditolak dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Ho : $\beta_1 \neq 0$, berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Ho ditolak apabila t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ho diterima apabila t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel yang berarti bahwa variabel independen program dana pensiun (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

Uji R² (koefisien determinasi)

Uji determinasi ini dilakukan untuk menguji sejauhmana kontribusi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Menurut Gujarati dalam Bawono (2006:92), analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen yang digunakan (X) terhadap variabel dependen (Y).

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Data responden

Data responden menunjukkan bahwa komposisi tingkat umur pegawai Rumah sakit Grhasia Yogyakarta yang menjadi responden mayoritas adalah umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 45%. Mayoritas pegawainya adalah laki-laki yaitu 60%. responden, Dari data responden juga terlihat bahwa yang menikah ada sebanyak 51 orang atau sebesar 85% dan sisanya 9 orang atau sebanyak 15% adalah belum menikah. Menurut tingkat pendidikannya mayoritas adalah SMU sebanyak 32 orang atau sebesar 53%. Lama bekerja pegawai non medis Rumah sakit Grhasia Yogyakarta yang menjadi responden mayoritas adalah >10 thn sebanyak 33 orang atau sebesar 55%

Uji validitas

Berdasarkan hasil analisis butir variabel Program dana pensiun (X), bahwa tidak ada butir yang gugur, artinya semua butir memenuhi kriteria, yaitu korelasi hasil perhitungan (r_{xy}) positif dan lebih besar dari pada r-tabel (5%,59) = 0.1664. Derajat kebebasan diperoleh dari rumus $df= n-1$ sehingga didapat $df = 60-1 = 59$. Berdasarkan hasil analisis butir variabel Motivasi kerja (Y), bahwa tidak ada butir yang gugur, artinya semua butir memenuhi kriteria, yaitu korelasi hasil perhitungan (r_{xy}) positif dan lebih besar dari pada r-tabel (5%,59) = 0.1664. Derajat kebebasan diperoleh dari rumus $df= n-1$ sehingga didapat $df = 60-1 = 59$.

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis instrumen Program dana pensiun (X), dan Motivasi kerja pegawai (Y) yang terangkum pada tabel 4.9 memberikan nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari standar kriteria menurut Nunnally (1978) yaitu 0,60 sehingga semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis persamaan regresi linier sederhana

Bentuk umum dari regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan model: $Y = a + b_1 X_1$ dan hasil perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL PERHITUNGAN UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.200	1.295		4.788	.000
	X	.844	.030	.965	27.825	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 1 maka diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6.200 + 0.844 X_1$$

Analisis uji hipotesis

a. Uji a (konstanta) Program dana pensiun (X)

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : A = 0$, berarti bahwa variabel independen (program dana pensiun) bukan merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

$H_a : A \neq 0$, berarti bahwa variabel independen (program dana pensiun) merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen (motivasi kerja pegawai).

2) Perhitungan t hitung

$$t_{hitung} = \frac{a}{S_E} = \frac{6,2}{1,295} = 4,788$$

3) Pengujian statistik

Pengujian statistik menggunakan uji a ini diperoleh hasil :

$$t\text{-hitung} = 4,788$$

$$P\text{-value} = 0,000$$

$$t\text{-tabel (2,5\%, 58)} = 1,6716$$

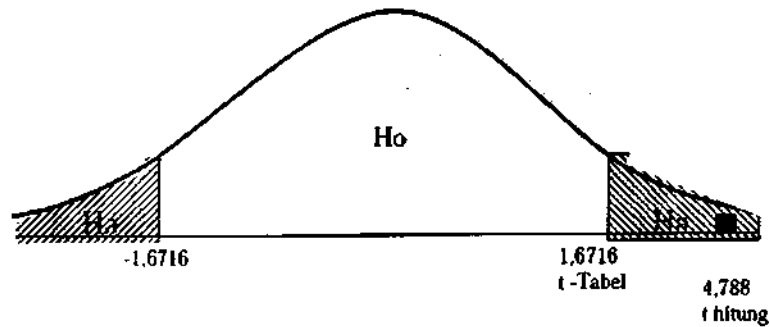
4) Daerah penerimaan

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari pengujian diperoleh Secara visual daerah penerimaan dan penolakan hipotesis disajikan pada gambar berikut ini:



GAMBAR 4.1
HASIL UJI-t VARIABEL PROGRAM DANA PENSIUN (X)

5) Keputusan

Dari pengujian di atas diperoleh bahwa $t\text{-hitung} = 4,788 > t\text{-tabel} = 1,6716$ dan probabilitas sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Program dana pensiun (X) merupakan penduga yang baik terhadap variabel dependen Motivasi kerja pegawai (Y) di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta.

b. Uji t (t-tes) Program dana pensiun (X)

Langkah- langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif atau signifikan Program dana pensiun terhadap Motivasi kerja pegawai di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh positif atau signifikan Program dana pensiun terhadap Motivasi kerja pegawai di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta.

2) Pengujian statistik

Pengujian statistik menggunakan uji t ini diperoleh hasil:

t-hitung = 27.825

P-value = 0,000

t-tabel (2,5%, 58) = 1,6716

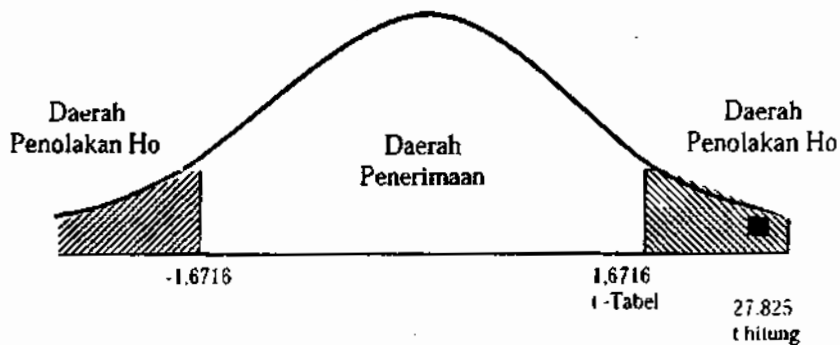
3) Daerah penerimaan

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari pengujian diperoleh Secara visual daerah penerimaan dan penolakan hipotesis disajikan pada gambar berikut ini:



GAMBAR 4.2
HASIL UJI-t VARIABEL PROGRAM DANA PENSUN (X)

4) Keputusan

Dari pengujian di atas diperoleh bahwa $t\text{-hitung} = 27.825 > t\text{-tabel} = 1,6716$ dan probabilitas sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Program dana pensiun (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Motivasi kerja pegawai (Y) di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta.

c. Uji Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh variabel independen yaitu Program dana pensiun (X) terhadap variabel dependen Motivasi kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 makin mendekati 0 maka kontribusi semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Sebaliknya, nilai R^2 mendekati 1 maka kontribusi semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar (Ghozali, 2001).

Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Dana Pensiun....
(Heru Kuncorowati dan Normala Sari Dewi)

Nilai R^2 yang dihasilkan dari analisis regresi linier sebesar 0,930 atau 93 %. Hal ini berarti bahwa 93 % dari variabel Motivasi kerja pegawai (Y) pada responden di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel Program dana pensiun (X). Sedangkan sisanya ($100\% - 93\% = 7\%$) dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diamati atau di luar model regresi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,788 > dari pada t tabel 1,6716 dengan nilai signifikan 0.000. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Program dana pensiun merupakan penduga yang baik terhadap Motivasi kerja pegawai di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta, dinyatakan dapat diterima karena terbukti.

Berdasarkan uji t, diperoleh t hitung sebesar 27.825 > dari pada t tabel 1,6716 dengan nilai signifikan 0.000. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Program dana pensiun terhadap Motivasi kerja pegawai di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta, dinyatakan dapat diterima karena terbukti. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Program dana pensiun terhadap Motivasi kerja pegawai di Rumah sakit Grhasia Yogyakarta.

Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Program dana pensiun mampu menjelaskan sebesar 93% variabel Motivasi kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi. Setelah menganalisis data Program dana pensiun dengan Motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta, maka sebaiknya pihak rumah sakit memperhatikan hal-hal berikut ini :Sebaiknya pihak rumah sakit memperhatikan faktor pelaksanaan program dana pensiun karena hal ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan meningkatkan pula kualitas dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga nantinya pasien akan mendapat kepuasan. Prosedur pelaksanaan program dana pensiun sebaiknya lebih dipermudah, sehingga pegawai merasa hak untuk mendapatkan kesejahteraan hidup di hari tua lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Hasibuan, SP.Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Manullang & AMH Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press.
- Ranupandojo & Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto.B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Atmajaya.
- Tunggal, Widjaja.Amin. 1996. *Dasar-Dasar Akuntansi Dana Pensiun*. Jakarta : Rineka Cipta.