

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Ade Taufan

PIPS STKIP YPM Bangko
adetaufan_adetaufan707@stkipypmbangko.ac.id

Saukani

PIPS STKIP YPM Bangko
saukani_saukani@stkipypmbangko.ac.id

Abstract

Based on preliminary observations made at the Office of the Human Resources Development Agency (BPSDM) found satisfaction of employee performance that is still not optimal. The purpose of the study (1) To determine the effect of job satisfaction on employee performance of the Human Resources Development Agency (BPSDM) Jambi Province. (2) To find out Job Insecurity can moderate the relationship between job satisfaction to the performance of employees of the Human Resources Development Agency (BPSDM) Jambi Province. The research approach that will be used in this research is a quantitative approach. In this study using independent variables, dependent variables, and moderating variables. The results of this study using simple regression analysis that has been done shows that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the level of significance of the variable Job satisfaction value of 0.000 (<0.05). the regression coefficient value is 0.498. this means that the higher job satisfaction, the more employee performance will increase, the results of multiple regression analysis with moderation variables (interaction test) show that Job Insecurity affects the relationship between job satisfaction and employee performance. This is indicated by the level of significance of the interaction variable between job satisfaction and job insecurity with a value of 0.000 (<0.05). The regression coefficient value is 0.05.

Keywords : Employee Performance, Job Satisfaction, Jambi, Job Insecurity, public organization

Pendahuluan

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan merupakan suatu konsep menyeluruh yang akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang di masa mendatang, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2001). Setiap orang yang bekerja selalu mengharapkan kepuasan

dari tempatnya bekerja. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik. Pegawai seperti ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai menjadi penting untuk diteliti agar dapat diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja (*performance*). Akan tetapi, karyawan dengan keterampilan yang baik juga tidak menjamin akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Terdapat faktor-faktor di luar kendali karyawan yang bersangkutan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Salah satunya adalah *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja). *Job insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasakan adanya kondisi serba tidak pasti yang melingkupi pekerjaannya di masa yang akan datang, reward yang didapat dan masa kerja (Kuding dan Ratnawita, 2011).

Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus mampu menopang kebijakan pembangunan Provinsi Jambi dengan peningkatan profesionalisme, disiplin dan produktivitas aparatur. BPSDM berupaya mengalokasikan dan mensosialisasikan program pembinaan kediklatan bagi sumber daya aparatur yang dimiliki guna tercapainya peningkatan sumber daya manusia terutama para seluruh pegawai yang ada di ruang lingkup pemerintahan Provinsi Jambi. Namun, sebelum lebih jauh mengelola pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi secara keseluruhan, terlebih dahulu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) harus mampu meningkatkan dan mengelola pegawainya agar tercapai kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan baik.

Tingkat kepuasan kerja para pegawai di kantor BPSDM Provinsi Jambi ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Fenomena Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BPSDM Provinsi Jambi Tahun 2018

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tdk	%
1	Penempatan kerja sesuai dengan kemampuan saya	13	41%	19	59%
2	Sistem promosi sesuai dengan ketentuan dan syarat- syarat yang layak	15	47%	17	53%
3	Rekan kerja selalu bisa diajak bekerja sama	12	37%	20	63%
4	Adanya keadilan pimpinan terhadap pegawai	16	50%	16	50%

Sumber : Observasi Awal Tahun 2018

Dari tabel 1 diketahui bahwa kepuasan kerja dari 32 responden di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Berkaitan dengan penempatan kerja, hanya 13 (41%) pegawai menyatakan sesuai dengan bidang yang dikuasai, dan sebagian besar, 19 (59%) menyatakan tidak sesuai dengan kemampuannya. Pada sistem promosi, ada 15 pegawai (47%) menjawab puas dan 17 atau 53% pegawai menjawab belum puas, kemudian dalam kerja sama antara pegawai 12 atau 37% menjawab puas, dan 20 atau 63% menjawab belum puas. Fenomena ini mengisyaratkan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang diperoleh pegawai kantor BPSDM provinsi Jambi.

Selain dari kepuasan kerja peneliti juga menemukan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*). Hal ini dapat dilihat dari adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impremanance*) seperti terlihat adanya ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapatkan promosi, dan juga terlihat dari rotasi pegawai yang dilakukan berdasarkan kepentingan, yang ditunjukkan dengan adanya ketidakharmonisan antara pimpinan dan bawahan, dan sesama pegawai dikantor tersebut.

Tabel 2 Fenomena *Job Insecurity* Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi Tahun 2018

No	Pernyataan	Jawaban Reaponden			
		Ya	%	Tdk	%
1	Adanya kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang anda	11	34%	21	67%
2	Memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	10	31%	22	69%
3	Adanya keinginan mencari kerja di tempat lain	17	53%	15	47%
4	Rekan anda pindah kerja ke instansi lain	24	75%	8	25%

Sumber : *Observasi Awal Tahun 2018*

Tabel 2 menggambarkan tingkat *Job Insecurity*, hanya 11 atau 34% pegawai yang menyatakan adanya kebebasan bekerja sesuai dengan cara pandang pegawai; 21 atau 67% pegawai menjawab tidak aman. Berkaitan dengan pernyataan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, hanya 10 atau 31% pegawai menjawab adanya kesempatan yang sama, sedangkan 22 atau 69% pegawai menjawab belum terwujudnya pemerataan kesempatan untuk dipromosikan. Pernyataan ketiga, adanya keinginan mencari kerja ditempat lain, diketahui 17 atau 53% menjawab punya keinginan, 15 atau 47% menjawab tidak punya keinginan mencari kerja ditempat lain. Terakhir, ditemukan 24 atau 75% pegawai menjawab kemungkinan di masa mendatang rekan kerjanya bisa pindah ke Instansi lain dan yang menjawab tidak 8 atau 25%. Fenomena ini menggambarkan adanya ketidakamanan yang dirasakan oleh pegawai kantor BPSDM provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilaksanakan penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia provinsi Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dua hipotesis berikut.

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : *Job Insecurity* dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Literatur

Kepuasan Kerja

Luthans dalam Utomo (2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang

dinilai penting. Terdapat tiga dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan.

Robbins and Judge dalam Indrasari (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Selanjutnya, Siagian dalam Indrasari (2017) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasakan layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral yang baik dalam unit kerja maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik. Menurut Gibson dalam Edison (2016), kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan. Perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja. Menurut Luthans dalam Utomo (2015) kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada 5 faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Pertama, *The work it self*, pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Kedua, *Pay*, upah atau gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat rasa adil dalam organisasi. Ketiga, *Promotion opportunities*, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Keempat, *Supervision*. Terakhir, *Co-worker*, teman kerja, yaitu hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gibson dalam Edison (2016), yakni ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja.

Alfian (2012), yang meneliti tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai indikator mengenai kepuasan kerjakaryawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, menemukan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*),

Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian Nilai (*Value Attainment*), Keadilan (*Equity*), dan Komponen genetik (*Genetic components*).

Peranan Kepuasan Kerja Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi yang lebih baik. Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai dengan jalan mengadakan survey. Survey kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan-perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja.

Keuntungan survey kepuasan kerja, antara lain kepuasan secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (Mangkunegara, 2004)

Job Insecurity

Job Insecurity merupakan suatu ketidakberdayaan dari suatu pekerjaan atau komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Utomo (2015) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job Insecurity* terdiri dari lima komponen yaitu pentingnya faktor-faktor pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor tersebut, pentingnya *job event* yang negatif, kemungkinan munculnya *job event* tersebut, kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event*. Empat komponen yang pertama mewakili besarnya ancaman (*saverity of threat*) terhadap kesinambungan berbagai situasi pekerjaan tertentu. Komponen kelima mewakili kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tadi. Individu yang merasa mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman akan merasa aman dan tidak merasa gelisah meskipun mereka merasa bahwa ada ancaman terhadap pekerjaan mereka.

Secara terinci komponen *job insecurity* dinyatakan sebagai berikut dalam lima hal berikut. Pertama, aspek penting aspek kerja (*the important of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam. Kedua, arti penting keseluruhan kerja (*the important of job event*), seperti kejadian promosi, diberhentikan sementara waktu, dipecat, mendapatkan ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting. Ketiga, mengukur kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (*likelihood of negative change in work factor*), semakin besar timbulnya ancaman

negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *jobinsecurity* pada karyawan dan sebaliknya. Keempat, mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja (*likelihood of negative change in job event*), semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *jobinsecurity* karyawan dan sebaliknya. Terakhir, ketidakberdayaan (*powerlesnes*), yang dirasakan individu membawa *outcome* atau hasil pada cara individu menghadapi keempat komponendiatas. Artinya, jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuanyang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendah *powerlessness* akan berakibat pada semakin tinggi atau rendahnya *job insecurity* yang dirasakan individu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Job Insecurity ada 3 (Ashford dkk. dalam Novliadi, 2009). Pertama, kondisi lingkungan dan organisasi. Hal ini dapat dijelaskan oleh faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional, seperti *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan. Kedua, karakteristik individual dan jabatan pekerja, yang berkaitan dengan: *usia*, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja. Ketiga, karakteristik personal pekerja, yang dapat mempengaruhi *jobinsecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan adalah kondisi lingkungan dan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kata kinerja (*perfomance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mangkunegara dalam Muslih (2011) menyatakan bahwa "Kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika". Pada dasarnya kinerja terbentuk dari kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*), kemampuan mengacu kepada tanggung jawab utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka pencapaian target tim, departemen dan organisasi serta penegakkan nilai seseorang. Kemauan mengacu pada kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja, dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu.

Menurut Moehariono (2014) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui tolak ukur keberhasilannya.

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja).

Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Lebih lanjut Faktor - faktor yang dijadikan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Muslih (2011) yaitu: kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan; kuantitas kerja, meliputi output rutin serta non rutin atau ekstra; keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif serta kehati-hatian; dan sikap dan perilaku, meliputi sikap terhadap lembaga/organisasi, pegawai lain, terhadap pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Dharma dalam Sedarmayanti (2014) untuk mengukur kinerja/prestasi kerja terdiri dari: ketepatan waktu kerja, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, kuantitas Kerja, dan kualitas kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Menurut Mangkuprawira dalam Muslih (2014) kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu Personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu sistem, tim, situasional, dan konflik. Faktor personal atau individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen yang membentuk kinerja karyawan. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu kerja tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi. Faktor situasional meliputi tekanan dan perubahan, lingkungan eksternal, dan internal. Konflik meliputi konflik dalam diri individu, konflik peran, konflik antar individu, dan konflik antar kelompok.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode verifikasi atau *explanatory*. Metode ini bertujuan menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan masalah penelitian. Pengujian dilakukan tentang ada tidaknya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel yang diteliti (Amir, dkk. 2009). Variabel penelitian ini ada tiga, yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat, dan variabel *job insecurity* sebagai variabel moderating.

Populasi penelitian ini adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada kantor BPSDM provinsi Jambi, yang terdiri dari kepala sub bagian, kepala

bidang, kepala seksi, dan beberapa staf. Untuk keperluan penelitian, seluruh populasi dilibatkan, yang berjumlah 72 orang.

Data dikumpulkan dari responden menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda dengan variabel moderasi (*Moderated Regression Analysis*) dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 23.0 for Windows*. Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1. Sementara *Moderated regression analysis* (MRA) digunakan untuk menguji hipotesis 2. MRA atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier yang persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2006).

Model regresi berganda yang digunakan dalam pengujian hipotesis dikatakan model yang baik apabila model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik yaitu, normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas (Sujianto, 2009). Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F menggunakan bantuan paket program *SPSS 23.0*

Temuan

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, perlu dilakukan pengujian prasayarat yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji. Heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) X_1 adalah 0,076 atau $> 0,05$, dan untuk X_2 adalah 0,075 atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi normalitas taksiran model yang diperoleh terpenuhi.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) untuk pengujian multikolinearitas antara sesama variabel independen menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Sujianto, 2009). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis 1, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar (X_1) 7,781. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994, maka $7,781 > 1,994$. Level signifikansinya adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Dengan demikian, berarti bahwa hipotesis kerja diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji regresi menggunakan bantuan program IBM SPSS 23.0 for Windows disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	23,893	6,130		3,889	,000
KepuasanKerja	,498	,064	,681	7,781	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan,2018

Dari hasil regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 23,893 + 0,498 X_1$$

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar 23,893 memberikan arti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai secara konstan bernilai sebesar 23,893. Selanjutnya, koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,498 memberikan arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan Kepuasan Kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,498. Dan begitu juga sebaliknya.

Sejauh mana kepuasan kerja (X_1) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan analisis determinasi. Koefisien Determinasi *Adjusted R-Square* semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi *Adjusted R-Square* dapat dilihat dari tabel 4.

Tabel 4. Analisis Determinasi Variabel Kepuasan Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,456	4,819

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh angka *Adjusted R-Square* sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 45,6%. Sedangkan 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,681 atau 68,1% menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan kerja (X_1), adalah positif dan kuat.

Job Insecurity dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Analisis regresi linear dengan variabel moderating pada penelitian ini menggunakan metode uji interaksi untuk melihat pentingnya masing-masing variabel bebas secara relatif dalam mengeliminasi perbedaan atau mempertemukan

kondisi unit ukuran variabel bebas. Hasil uji regresi dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 23.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	44,488	11,363		3,915	,000
	Kepuasan Kerja	1,186	,119	1,542	9,953	,000
	Job Insecurity	,497	,131	,785	3,783	,000
	Interaksi	,005	,001	1,188	3,760	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2018

Dari hasil regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 44,488 + 1,186 X_1 + 0,497 X_2 + 0,05 X_1.X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar 44,488 memberikan arti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2), interaksi Kepuasan kerja dengan *Job Insecurity* ($X_1.X_2$) diasumsikan = 0, maka kinerja pegawai secara konstan bernilai sebesar 44,488. Di samping itu, koefisien regresi variabel interaksi antara kepuasan kerja, *job insecurity*, ($X_1.X_2$) sebesar 0,05 memberikan arti bahwa interaksi kepuasan kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi kepuasan kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2) maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,05. Dan begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi *Adjusted R-Square* dapat dilihat dari tabel 6.

Tabel 6. Analisis Determinasi Variabel Moderating

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,961	,959	1,39517

a. Predictors: (Constant), Moderat, Job Insecurity, KepuasanKerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R-Square* sebesar 0,959 atau 95,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 95,9%. Sedangkan 4,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,980 atau 98% menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan kerja (X_1) *Job Insecurity* (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah positif dan sangat kuat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Artinya semakin baik atau meningkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kesimpulan kedua, interaksi variabel *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya manusia (BPSDM) Provinsi Jambi atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada kantor tersebut.

Referensi

- Amir, Amri, Junaidi, dkk. (2009). *Metodologi penelitian ekonomi dan terapannya*. Bogor: IPB Press.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2005), *Analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes FC 200. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2002), *Metodologi penelitian bisnis*, Yogyakarta : BPF
- Ikhsan, Arfan, dan Muhammad Ishak, (2008), *Akuntansi keperilakuan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi. bagaimana meneliti & menulis tesis*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kuding, G. M.P. & Kurnia, R. (2011). Pengaruh *Job Insecurity*, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pertelevisian Di Jakarta). *Ultima Accounting*, 3.(1) (*hal berapa*)
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Rodakarya.
- Moehersono, (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Muslih. (2011). Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11,(01).
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Sugiyono, (2009), *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, Dr, (2011), *Ekonomi terapan : teori & aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi
- Thoha, Miftah. (2002). Reformasi birokrasi pemerintah. *Seminar Good Governance*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Utami, Intiyas , Nur Endah S. (2008). "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja", *Accounting Coference, The 2nd Accounting & The 1st Doctoral Colloquium* 4-5 November 2008.

- Utomo, V. P. (2015). Analisis Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *turn over intention* pada karyawan swalayan Ramai Ungaran. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Volume 1 No. 2 2015.
- Wening, N. (2005). Pengaruh job insecurity pasca restrukturisasi , *Usahawan*, No.10.

