



**PENGARUH JOB INSECURITY DAN MOTIVASI MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOSENTOSA
TRADA INDOMOBIL NISSAN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND MOTIVATION THROUGH JOB
SATISFACTION TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT.
INDOSENTOSA TRADA INDOMOBIL NISSAN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Imam Efendi
NIM.120810201229

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018



**PENGARUH JOB INSECURITY DAN MOTIVASI MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOSENTOSA
TRADA INDOMOBIL NISSAN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND MOTIVATION THROUGH JOB
SATISFACTION TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT.
INDOSENTOSA TRADA INDOMOBIL NISSAN JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Jember

Oleh

Imam Efendi
NIM.120810201229

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Imam Efendi
NIM : 120810201229
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Imam Efendi
NIM. 120810201229

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Melalui
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember

Nama Mahasiswa : Imam Efendi

NIM : 120810201229

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 19 Desember 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana, S.E., M.Si
NIP. 197405022000032001

Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.Si
NIP. 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH JOB INSECURITY DAN MOTIVASI MELALUI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOSENTOSA TRADA INDOMOBIL
NISSAN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **IMAM EFENDI**
NIM : **120810201229**
Jurusan : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Diana Sulianti K Tobing, SE., M.Si** : (.....)
NIP. 19741212 200012 2 001

Sekretaris : **Drs. Sunardi, M.M.** : (.....)
NIP. 19530403 198503 1 001

Anggota : **Drs. Marmono Singgih, M.Si.** : (.....)
NIP. 19660904 19902 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E,MM., Ak
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ya robbal alamin, atas berkat dan rahmat Allah SWT, maka selesailah tugas dan tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, hormat, dan ungkapan terima kasih saya kepada:

1. Ayahanda Hasnir (Alm);
2. Ibunda Sri Suryatin (Almh);
3. Ayunda Eni, Kakanda Edy, Kakanda Yuli, Kakanda Budiyono, Ayunda Mariyati, Kakanda Nuzirwanda, Kakanda Widodo, Kakanda Bambang, Ayunda Hera dan semua Kakak iparku tanpa terkecuali yang selalu memberikan kasih sayang serta dukungan moril, materiil dan do'a yang begitu besar;
4. Bapak Ibu dosen yang senantiasa selalu membimbing dan memberi ilmu dengan begitu tulus;
5. Teruntuk Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S, S.E., M.Si. dan Ibu Ema Desia Prajitiastari, S.E, M.Si. yang penuh kesabaran dan perhatian didalam membimbing dan mengajari sehingga skripsi ini terselesaikan dengan optimal;
6. Guru-guruku sejak SD hingga sampai dengan perguruan tinggi;
7. Ustad-ustad yang selama ini menanamkan dan mengajarkan akidah dan akhlak mulia;
8. Sahabat yang selalu memberi motivasi;
9. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang dibanggakan.

MOTTO

“Hai anak Adam, infaklah (nafkahkanlah hartamu), niscaya Aku memberikan nafkah kepadamu.” (HR. Muslim).

وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ

مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang angkuh dan menyombongkan diri (Q.S Luqman Ayat 18)*

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا

يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا

مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Mujadilah, Ayat 11)*

RINGKASAN

Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember; Imam Efendi; 120810201229; 2017; 95 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember adalah perusahaan yang bergerak dibidang Otomotif diwilayah Kabupaten Jember. PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember dalam usahanya bertujuan menyelaraskan *stakeholders* yaitu antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada konsumen demi terpeliharanya hubungan yang berkesinambungan. Demi tercapainya tujuan tersebut perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan mendukung.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berjumlah 52 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence of Job Insecurity and Motivation Through Job Satisfaction Of Employee Performance PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember; Imam Efendi; 120810201229; 2017; 95 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, Universitas Jember.

PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember is a company engaged in the Automotive region Jember District. PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember in its effort aims to align stakeholders, among others, provide the best quality services with added value to consumers for the sustainability of sustainable relationships. For the sake of achieving that goal the company must have a competitive advantage that is very difficult to imitate, which will only be obtained from employees who are productive, innovative, creative and always passionate and loyal. One that meets such criteria will only be possessed through the application of appropriate and supportive human resource management concepts and techniques.

This research uses explanatory research design. Population of this research is all employees at PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember totaling 52 peoples and the sample in this study is the entire population or by using the census method. Analyzer used in this research is path analysis.

The result of this research indicate that job insecurity have negative and significant effect to job satisfaction, motivation have positive and significant effect to job satisfaction, job insecurity have negative and significant effect on employee performance, motivation have positive and significant effect to employee performance, job satisfaction have positive and significant effect to employee performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Sumani, M.Si. selaku Dosen Wali Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Ema Desia Prajitasari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

6. Tim penguji Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, SE., M.Si. Bapak Drs. Sunardi, M.M. dan Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Seluruh pihak PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik bapak, ibu yang diberikan kepada penulis selama ini. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, ... Desember ... 2017

Penulis,

Imam Efendi

120810201229

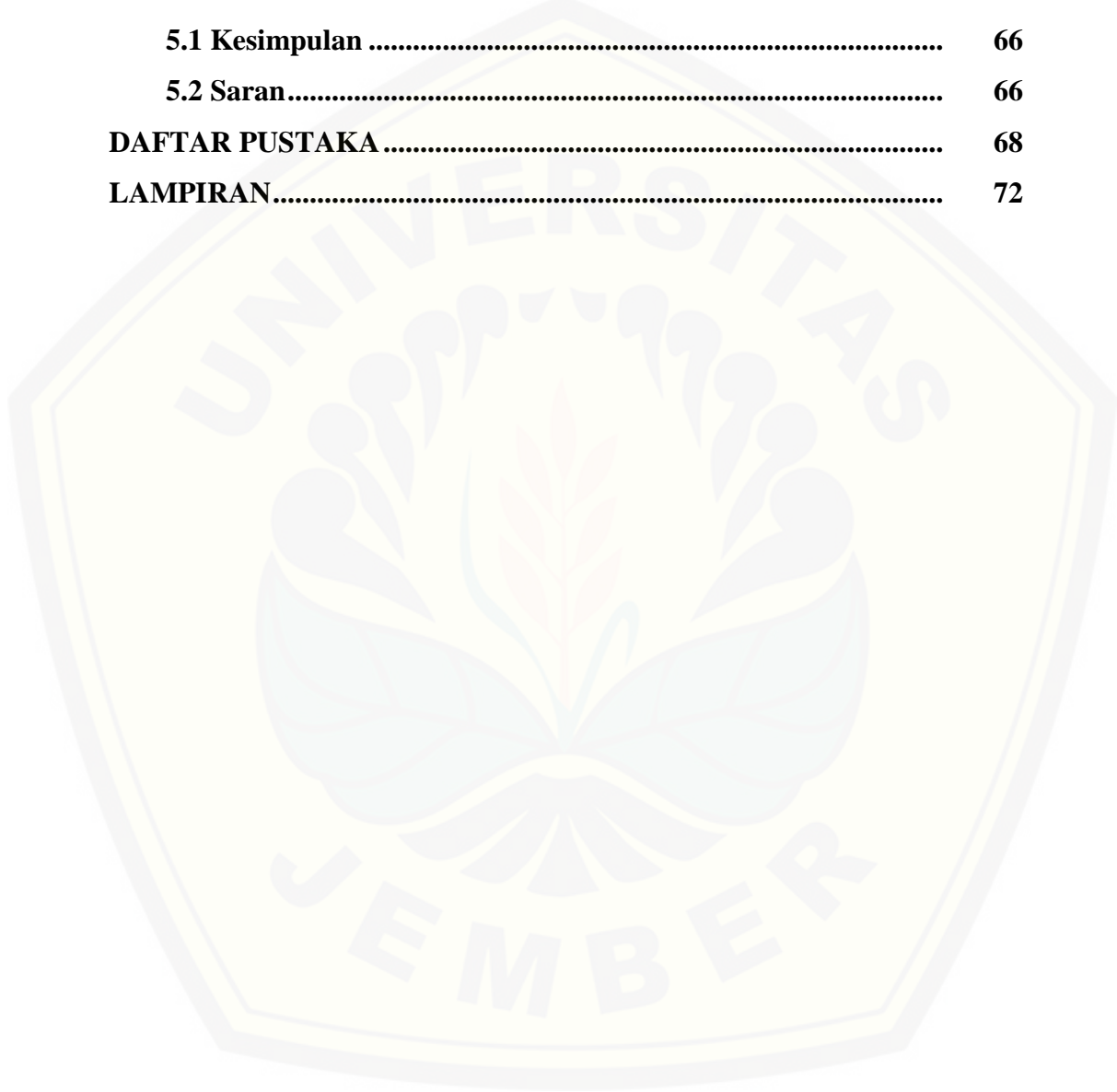
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.2 Motivasi.....	8
2.1.3 Kepuasan Kerja	10

2.1.4 Kinerja	12
2.2 Pengaruh antar Variabel	14
2.2.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	15
2.2.3 Pengaruh <i>Jon Insecurity</i> terhadap Kinerja	15
2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	16
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	16
2.3 Penelitian Terdahulu.....	17
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian	21
2.5 Hipotesis	22
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi	23
3.2.2 Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel	25
3.7 Skala Pengukuran	29
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Uji Instrumen.....	29
3.9 Uji Normalitas Data	31
3.10 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	31
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.11.1 Uji Normalitas Model.....	33

3.11.2 Uji Multikolinieritas	33
3.11.3 Uji Heteroskedastisitas	33
3.12 Uji Hipotesis	34
3.12.1 Menguji pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja ..	34
3.12.2 Menguji pengaruh pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	35
3.12.3 Menguji pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kinerja	35
3.12.4 Menguji pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja	36
3.12.5 Menguji pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	36
3.13 Menghitung Jalur	37
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi, dan Misi Perusahaan	40
4.2 Karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	43
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
4.3 Deskripsi Variabel	45
4.3.1 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	45
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	45
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	46
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	47
4.4 Hasil Analisis.....	48
4.4.1 Uji Instrumen.....	48
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	50
4.4 Pembahasan	59

4.5.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	59
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	60
4.5.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja	61
4.5.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	63
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	64
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72

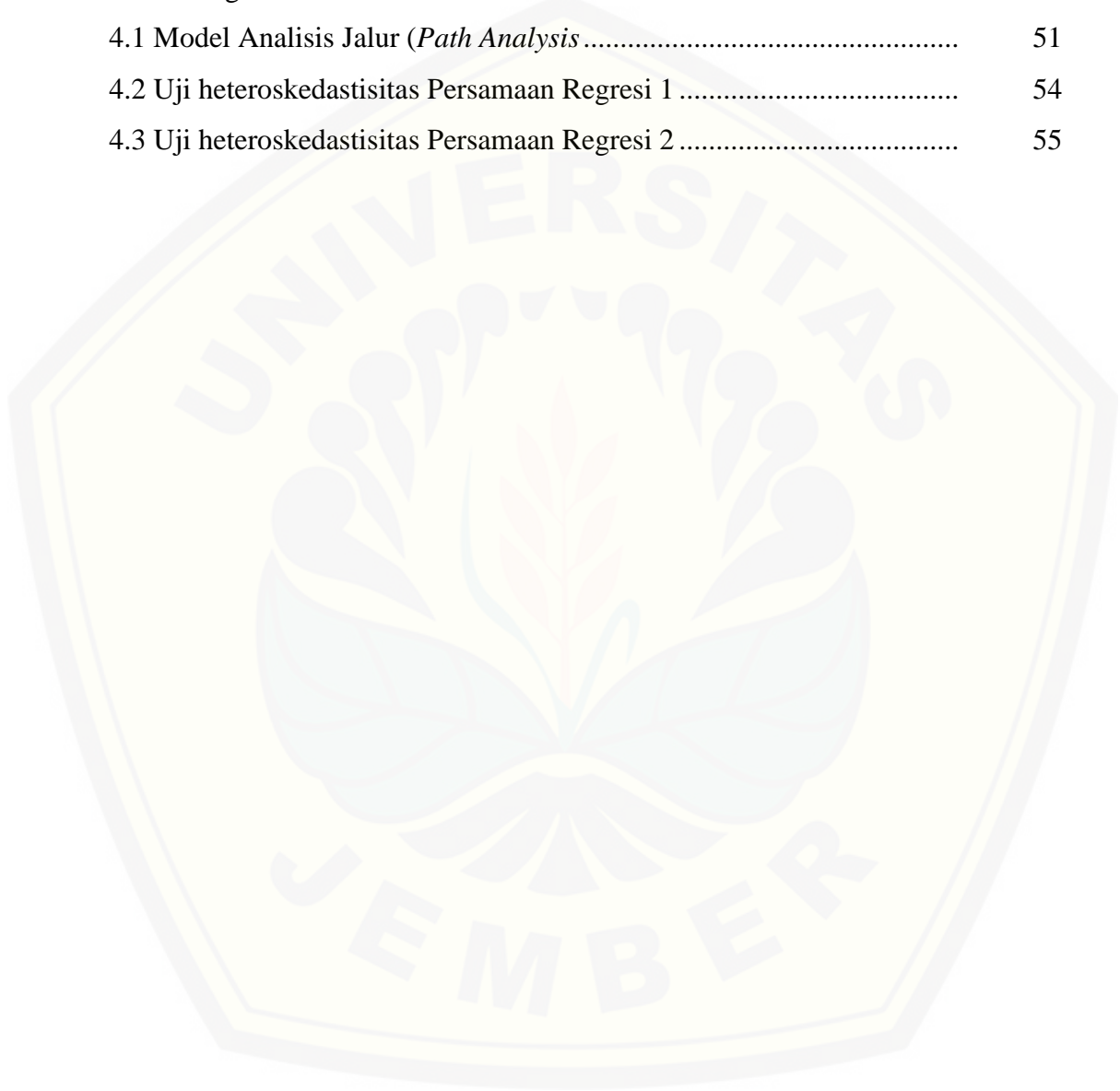


DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	20
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
4.5 Tabel Jawaban Responden Variabel Job Insecurity (X1)	45
4.6 Tabel Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)	46
4.7 Tabel Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	46
4.8 Tabel Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	47
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas.....	48
4.10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	49
4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas Data.....	50
4.12 Tabel Hasil Analisis Jalur	50
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas pada Persamaan Regresi 1	53
4.14 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas pada Persamaan Regresi 2	53
4.15 Tabel Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
3.1 Model Diagram <i>Path</i>	32
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	39
4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	51
4.2 Uji heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1	54
4.3 Uji heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	77
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	80
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Lampiran 5 Hasil Normalitas Data.....	86
Lampiran 6 Hasil Analisis Jalur.....	87
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis.....	90
Lampiran 9 R Tabel.....	91
Lampiran 10 T Tabel.....	93

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif mobil. PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember merupakan perusahaan swasta yang didukung oleh tenaga-tenaga profesional, terampil, dan terorganisir, menspesialisasikan diri dalam bidang layanan jasa servis kendaraan bermotor, khususnya dalam servis kendaraan bermotor, penjualan *sparepart* kendaraan, penjualan produk Nissan dan Hino, serta pelayanan ERA 24 *Hours*. Visi dari perusahaan ini yaitu dapat meningkatkan kualitas pekerjaan perusahaan agar tetap menjadi yang terbaik diantara perusahaan jasa servis bengkel lainnya, meningkatkan mutu serta kualitas pelayanan dalam melayani konsumen agar tetap nyaman dan memuaskan. Misi PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibidang jasa servis kendaraan bermotor, meningkatkan mutu dan kualitas dalam bekerja, mengembangkan perusahaan agar semakin maju dan berkembang dibidang servis dan penjualan produk, memberikan pelayanan yang terbaik disetiap pekerjaan.

Perlu diketahui bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi, perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan bagi *stakeholders* yaitu antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada konsumen demi terpeliharanya hubungan yang berkesinambungan. Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong tercapainya keberhasilan bisnis saat ini maupun yang akan datang. Dengan persaingan bisnis otomotif yang ketat saat ini, salah satu perusahaan otomotif terkemuka saat ini, yaitu Toyota, sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu

bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan mendukung. Mathis dan Jackson (2006:3), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa sudah menjadi wajar jika perusahaan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember harus menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien agar kinerjanya menjadi baik sehingga tercapailah tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu yang sesuai dengan standar prosedur yang ada didalam organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Mangkunegara (2008:103), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja para karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember sangat baik, ini ditunjukkan dengan prestasi yang dicapai perusahaan yang sukses menjadi salah satu pemenang *Otomotif Award* 2016. Penghargaan tersebut memberikan nilai kepuasan tersendiri bagi para karyawan.

Menurut Husein (2008:213) kepuasan adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja dirasa sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja, apabila seseorang memperoleh kepuasan kerja

tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerjanya, begitupun sebaliknya. Ketidakpuasan akan terjadi apabila karyawan merasa tidak sebanding antara apa yang telah dikerjakan dengan yang diperoleh perusahaan. Ketidakpuasan juga dapat terjadi karena karyawan merasa kurang dihargai dimana tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan kerja ini akan ditunjukkan dengan sikap negatif para karyawan dengan menurunnya kinerja, bahkan hingga berhenti dan mencari alternatif pekerjaan lainnya diluar perusahaan yang dirasa lebih memuaskan. Hal ini tentu akan menghambat visi, misi perusahaan sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan terhambat juga. Adanya motivasi yang dimiliki para karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember mampu memberikan iklim positif dengan semangat yang ditunjukkan para karyawan didalam meraih prestasi kinerja yang optimal. karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember berkomitmen dalam memberikan penghargaan berupa kopensasi maupun apresiasi bagi para karyawan yang mencapai prestasi kinerja yang baik. Semakin tinggi kepuasan seseorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sesuai penelitian yang dilakukan Nitasari (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, ada beberapa faktor lainnya sebagai penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor itu diantaranya seperti motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja (Sudarsih, 2012). Faktor lainnya lagi adalah *job insecurity* yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Pangat, 2013).

Robbins (2002:55), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Oleh karena itu para manajer harus sering memberikan semangat kepada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember akan kemampuan dan potensi sehingga mereka termotivasi mewujudkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi ini bertujuan untuk selalu mengingatkan para karyawan

mengenai tugas yang harus dikerjakan selama bekerja di PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember dan untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi untuk meraih kesuksesan akan mempengaruhi kualitas kerja sehingga kinerjanya pun semakin meningkat. Sesuai penelitian yang dilakukan Siagian dan Khuzaini (2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya motivasi yang ada pada diri karyawan memiliki pengaruh yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan akan mendorong perusahaan untuk memberikan apresiasi dan penghargaan yang nantinya memberikan nilai kepuasan tersendiri bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Mulyani (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi akan diikuti peningkatan kinerja.

Greenglass (2002:3), menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Hasilnya *job insecurity* yang berlebihan akan mengurangi kepuasan sehingga akan mengurangi semangatnya didalam melaksanakan tugas-tugas hingga berdampak menurunnya kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Andrinirina *et al.* (2015), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Job Insecurity yang dialami oleh karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember lebih diakibatkan karena beban kerja yang lebih berat dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan. *Job insecurity* apabila tidak diperhatikan dengan baik dan bijaksana maka akan berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga didalam upaya untuk mencapai tujuan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember menjadi terhambat. Penelitian yang dilakukan Farida (2001), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi

pula ketidakpuasan dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan untuk memperhatikan *job insecurity* yang dialami karyawan agar kinerja para karyawan dapat terjaga dengan baik sehingga berdampak tercapainya tujuan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

Berdasarkan pemaparan diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan pada PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menguji pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember
2. Mengetahui dan menguji pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember

3. Mengetahui dan menguji pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember
4. Mengetahui dan menguji pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember
5. Mengetahui dan menguji pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan, akademisi dan peneliti selanjutnya. Manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan perusahaan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai *job insecurity*, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja serta sebagai pedoman atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Insecurity*

Greenhalgh and Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Menurut Sverke dan Hellgren (2002:26), *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja. Greenglass (2002:3), menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja.

Suhartono (2007:61), menjelaskan beberapa hal penyebab *job insecurity*, antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan, ialah kondisi segala sesuatu yang ada disekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi:
 1. Lingkungan kerja
 2. *Overload* (kelebihan beban kerja)
 3. *Deprivational stress*
 4. Pekerjaan berisiko tinggi
- b. Konflik peran, masalah lain yang timbul adalah ketidak jelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.
- c. Pengembangan karir, ketidakjelasan sistem pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi, sering kali menimbulkan kecemasan, rasa bosan, dan dismotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

d. *Locus of Control*, Mencerminkan tingkat kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Locus pengendalian ini terbagi menjadi dua, yaitu locus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Locus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Ada dua indikator dari *job insecurity* menurut Choiril (2011), yang sering terjadi didalam diri karyawan, yaitu: 1. ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri (*the threat of job loss it self*), keadaan ini muncul akibat dari: a) status; b) kemampuan (*ability*); c) usia yang ia miliki. 2. ancaman akan hilangnya dimensi dari pekerjaan itu sendiri (*the threat of losing certain dimentions of the job*). Komponen dimensi ini meliputi kebebasan jadwal pekerjaan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kegagalan mempertahankan atau meningkatkan nilai upah atau gaji yang dimiliki saat ini. Tingkat ketidakamanan yang tinggi kebanyakan muncul akibat *the threat of job loss it self*.

2.1.2 Motivasi

Robbins (2002:55), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Deassler (1993:5), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Mangkunegara (2005:101), mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: 1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision*

(keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Faktor pendorong tersebut seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (1992:92), adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor internal adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

a. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

b. Senang dalam bekerja

Seseorang yang bekerja dengan dorongan motivasi akan merasa senang melakukan pekerjaannya.

c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan pekerjaan karena ada dorongan motivasi dari dalam maupun luar.

d. Bekerja keras

Motivasi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan akan mendorong seseorang bekerja keras.

e. Sedikit pengawasan

kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Husein (2008:213), menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Handoko (2006:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap sikap seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:120), mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Robbins (2003:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

- a. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang member peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta member beberapa tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan rasa bosan, akan tetapi sebaliknya pekerjaan yang terlalu

menantang dengan kata lain terlalu sulit akan dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.

- b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan pada umumnya menginginkan upah yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat upah yang diterima dirasa adil, setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan.
- d. Kolega yang suportif. Individu mungkin mendapatkan sesuatu yang lebih dari sekedar uang atau prestasi yang nyata dari hasil pekerjaannya, tetapi karyawan memiliki kebutuhan interaksi sosial untuk dipenuhi. Perilaku atasan, rekan sejawat dan bawahan menjadi faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal, santun, toleransi antara satu dengan yang lainnya, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan menurut Celluci, Anthony dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas'ud (2004) adalah:

- a. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
Gaji yang diberikan secara berimbang dan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu dapat menyebabkan kepuasan.
- b. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
Kepuasan akan tercipta dengan adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier, perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
Kepuasan yang didapat dari rekan sekerja yang ramah, menyenangkan dan dapat bekerja sama secara tim.
- d. Kepuasan dengan atasan (*satisfaction with supervisor*)

Seseorang yang mendapatkan kepercayaan dan dukungan atasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan merasa puas.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Pekerjaan yang terselesaikan dengan tepat waktu dan mendapatkan hasil sesuai target yang diinginkan, maka akan menyebabkan kepuasan yang menggembirakan.

2.1.4 Kinerja

Simamora (2005:327), kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Mangkunegara (2008:103), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (1999:27), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Akan tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Robbins (2006:260), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan ukuran dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Mankunegara (2008:67), menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja adalah:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam bekerja sehingga akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam suatu waktu sehingga tercipta efisiensi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga akan tercipta iklim pekerjaan yang semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan, merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan berinisiatif dan mampu mengatasi permasalahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.2 Pengaruh antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Locke (dalam Farida 2001) proses pemikiran individu akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Pemikiran yang menyimpang akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan, sebaliknya apabila pemikiran seseorang sedang baik dan jernih maka akan menghasilkan pekerjaan

yang menimbulkan kepuasan yang tinggi. Pemikiran yang menyimpang (*disfunctional thinking*) ini akan menimbulkan kegelisahan dan rasa tidak aman yang dirasakan seseorang dan semakin seseorang gelisah dan terancam, maka akan semakin kecil tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016), bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingginya tingkat *Job insecurity* seseorang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan dapat berdampak terhadap kinerja yang rendah, oleh karena itu menjadi penting untuk mendapat perhatian khusus dari perusahaan dan para manajer dalam memberikan rasa aman dan nyaman kepada semua karyawan agar kepuasan tercipta sehingga berdampak positif terhadap kinerja demi tercapainya tujuan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2002:55), menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi memiliki arti penting didalam hubungannya dengan kepuasan kerja karena merupakan faktor pendorong untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan yang didapat dari hasil yang diciptakan memberikan kepuasan tersendiri dan akan menambah motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan sebaliknya apabila motivasi menurun atau rendah akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerjanya. Ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa apabila motivasi baik maka akan berdampak meningkatnya kepuasan, dan sebaliknya apabila motivasi buruk atau menurun maka kepuasan menurun.

2.2.3 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja

Ruvio dan Rosenblatt (1999), perasaan yang timbul karena kekhawatiran seseorang atau individu atas total pekerjaan, misalnya khawatir dipindahkan ke

posisi yang lebih rendah dalam suatu organisasi, atau dipindahkan diposisi yang selevel lainnya dengan pekerjaan baru dan berbeda dari biasa dikerjakannya, menjadikan seseorang individu terbayang-bayang dan tidak fokus terhadap pekerjaan yang berdampak terhadap kurang efektifnya kinerja. Penelitian yang dilakukan Pangat (2013), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, tingginya *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Suharto dan Cahyono (2005), menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, dimana motivasi timbul dari diri seseorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut sehingga kebutuhannya yang diinginkan dapat terpenuhi.

Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitas. Apabila pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik maka hasil dan pencapaian tujuan perusahaan menjadi baik. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, sedangkan mereka yang kinerjanya rendah diantaranya disebabkan karena motivasi kinerja rendah. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riyadi (2015:44), bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap sikap seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya. Porter dan Lawler (1968), menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila mendapatkan keadilan dan imbalan ekstrinsik (gaji, promosi) dan imbalan intrinsik (perasaan

atas apa yang telah dicapai), kondisi ini akan mengarah pada tingkat kepuasan tinggi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *job insecurity*, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013), Muslih (2012), Manuaba dan Astiti (2014), Pangat (2013), Martini dan Waluyo (2014), Andrinirina A. *at al.* (2015), Sudarsih (2012), Larasati dan Gilang (2014), Setiawan dan Putra (2016), Purwanto (2013).

Murty dan Srimulyani (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang artinya motivasi yang ada pada diri karyawan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa motivasi tidak terlalu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012), adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Manuaba dan Astiti (2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak artinya semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan karyawan akan berdampak menurunnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sedangkan komitmen organisasi berhubungan

positif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Pangat (2013), menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. Variabel *job insecurity* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja ketika kondisi kepuasan kerjanya rendah, sebaliknya ketika kondisi kepuasan kerja tinggi maka pengaruh dari *job insecurity* terhadap kinerja menjadi berkurang. Selain itu variabel *job insecurity* memberikan pengaruh negatifnya terhadap kinerja karyawan hanya bila komitmen organisasional yang dimiliki karyawan rendah. Sedangkan apabila komitmen organisasional karyawan tinggi maka pengaruh dari *job insecurity* terhadap kinerja menjadi lebih rendah.

Martini dan Waluyo (2014), menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42,1%. Dengan penjelasan pengkategorian subjek, tingkat kepuasan kerja masuk kategori sedang, *job insecurity* masuk kategori sedang, namun kompensasi masuk kategori tinggi.

Andrinirina A. *et al.* (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge* Jember.

Sudarsih (2012), dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel faktor lingkungan (X_1) dan faktor pendorong (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan hasil analisis secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan dan faktor pendorong dengan kinerja karyawan kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014), variabel motivasi kerja (X) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan afiliasi (X_2) dan kebutuhan kekuasaan (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Setiawan dan Putra (2016), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan karyawan maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *turnover intention*, begitupun sebaliknya. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan karyawan maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat kepuasan, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Purwanto (2013), menyatakan bahwa pengujian pengaruh langsung dari kinerja terhadap komunikasi, nilai dari koefisien beta standard adalah 0,023 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi, nilai koefisien beta standard yang didapatkan adalah 0,916 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, nilai koefisien beta standard yang didapatkan adalah 0,918 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang hubungan antar *job insecurity*, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Murti dan Srimulyani (2013)	Motivasi (X) Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisa jalur (<i>Path Analysis</i>)	(1) Motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, (2) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Muslih (2012)	Motivasi intrinsik (X ₁) Motivasi ekstrinsik (X ₂) Kepuasan kerja (Z) Kinerja karyawan (Y)	PLS (<i>Partial Least Square</i>)	(1) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan.
3	Manuaba <i>et al.</i> (2014)	Ketidakamanan kerja (X ₁) dan Komitmen organisasi (X ₂) Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	(1) hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. (2) Ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak. (3) Komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak.
4	Pangat (2013)	Ketidakamanan kerja (X) Kepuasan kerja (Y ₁) Komitmen organisasi (Y ₂) Kinerja (Y ₃)	<i>Ordinar Least Square</i> (OLS)	Ada pengaruh langsung dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
5	Martini dan Waluyo (2014)	<i>Job insecurity</i> (X ₁) Kompensasi (X ₂) Kepuasan kerja (Y)	Teknik analisis regresi ganda	Menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengkategorian subjek, tingkat kepuasan kerja subjek penelitian kategori sedang, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan sebesar -49,9%.
6	Andrinirina A. <i>et al.</i> (2015)	Lingkungan Kerja (X ₁) <i>Job Insecurity</i> (X ₂) Kinerja Karyawan (Z)	<i>Path Analysis</i>	(1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3)

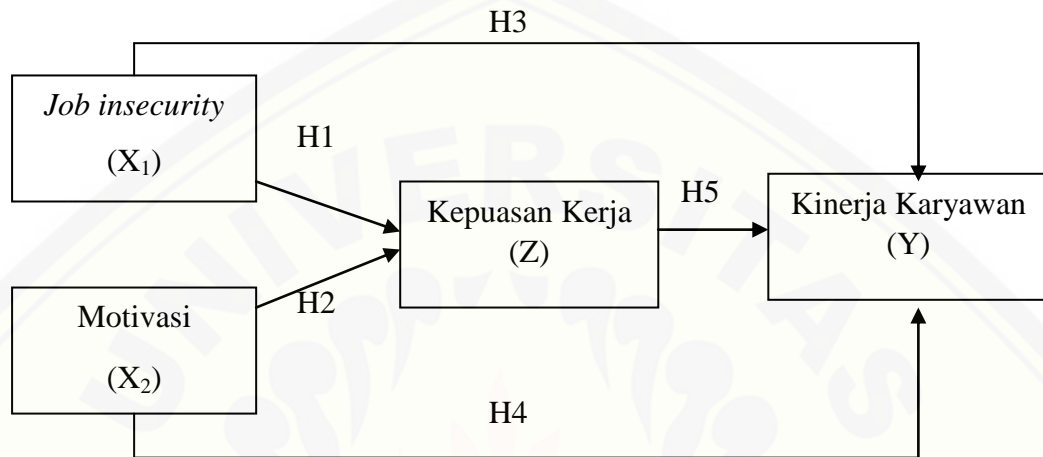
		<i>Turnover Intention</i> (Y)		lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan, (4) <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan dan (5) kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan, Pada <i>Royal Hotel n'lounge</i> Jember.
7	Sudarsih (2012)	Faktor lingkungan (X ₁) Faktor motivasi (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel faktor lingkungan (X ₁) dan faktor pendorong (X ₂) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan hasil analisis secara parsial diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan dan faktor pendorong dengan kinerja karyawan kecamatan Pakusari di Kabupaten Jember.
8	Larasati dan Gilang (2014)	Motivasi terdiri dari kebutuhan prestasi (X ₁) Kebutuhan afiliasi (X ₂) dan Kebutuhan kekuasaan (X ₃) Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X ₁), Kebutuhan Afiliasi (X ₂) dan Kebutuhan Kekuasaan (X ₃) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
9	Setiawan dan Putra (2016)	<i>Job Insecurity</i> (X) Kepuasan Kerja (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Path Analysis</i>	(1) <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , (2) <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . (4) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 97,7 %.
10	Purwanto (2013)	Komunikasi (X) Motivasi (Z ₁) Kepuasan kerja (Z ₂) Kinerja karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	(1) Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, (2) komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan, dan (3) komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber referensi, 2017

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh variabel eksogen,

variabel endogen dan variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *Job insecurity* (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Z).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 = *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.
- H2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.
- H3 = *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.
- H4 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.
- H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.



BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang masalah yang sedang dihadapi, konsep dasar yang menjadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang dipergunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis statistik yang dipergunakan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesa serta melakukan analisis berdasarkan data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Dalam penelitian ini alat yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 1998:141). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berjumlah 52 Orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Populasi kurang dari 100 maka dipakai rumus $N = n$ yang artinya populasi adalah sampel (Arikunto, 2002:104). Jumlah populasi karyawan yang dimiliki PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember hanya 52 Orang, maka

populasi tersebut juga bertindak sebagai sampel, dengan kata lain penelitian ini dapat dikatakan menggunakan metode populasi atau sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data tersebut berupa informasi tentang jumlah populasi dalam suatu organisasi.
- b. Data kualitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka, data kualitatif dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau *judgement*.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan dari responden penelitian secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa wawancara dan kuesioner di lapangan. Data penelitian berupa tanggapan responden atas pernyataan yang dibuat peneliti.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang telah diolah dan diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi, gambaran umum perusahaan dan arsip-arsip resmi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian guna memperoleh penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:142).

2. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X) Variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya ialah *Job insecurity* yang disebut sebagai (X_1) dan Motivasi disebut sebagai (X_2).
2. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)
Variabel yang terikat dengan variabel lain dan menjadi penghubung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel antara pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja disebut sebagai (Z).
3. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)
Variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja disebut sebagai (Y).

3.6 Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor variabel yang digunakan didalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu variabel independen (X) yang terdiri dari *job insecurity* (X_1) dan motivasi (X_2), variabel *intervening* (Z) yang terdiri dari kepuasan kerja, dan variabel dependen (Y) yang terdiri dari kinerja. Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen *Job Insecurity* (X_1)

Job insecurity adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam pada PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember. Suhartono (2007:61), Indikator *Job Insecurity* yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kondisi kerja

Kondisi segala sesuatu yang ada disekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan.

b. Konflik peran

Ketidak jelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.

c. Pengembangan karir

Merupakan kesempatan karyawan untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi.

d. Pusat pengendalian atau *Locus of control*

Selain dari diri sendiri, keberhasilan karyawan juga dipengaruhi kebijakan organisasi.

2. Variabel independen Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

a. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

b. Senang dalam bekerja

Seseorang yang bekerja dengan dorongan motivasi akan merasa senang melakukan pekerjaannya.

c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan pekerjaan karena ada dorongan motivasi dari dalam maupun luar.

d. Bekerja keras

Motivasi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan akan mendorong seseorang bekerja keras.

e. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

3. Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau keadaan positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan pada PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember. Celluci, Anthony J dan David L, Devries (1974) dalam Fuad Mas'ud (2004), indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

a. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)

Gaji yang diberikan secara berimbang dan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu dapat menyebabkan kepuasan.

b. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)

Kepuasan akan tercipta dengan adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier, perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)

Kepuasan yang didapat dari rekan sekerja yang ramah, menyenangkan dan dapat bekerja sama secara tim.

d. Kepuasan dengan atasan (*satisfaction with supervisor*)

Seseorang yang mendapatkan kepercayaan dan dukungan atasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan merasa puas.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Pekerjaan yang terselesaikan dengan tepat waktu dan mendapatkan hasil sesuai target yang diinginkan, maka akan menyebabkan kepuasan yang menggembirakan.

4. Variabel dependen Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember. Mankunegara (2008:67), menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja adalah:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam bekerja sehingga akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam suatu waktu sehingga tercipta efisiensi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga akan tercipta iklim pekerjaan yang semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan, merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan berinisiatif dan mampu mengatasi permasalahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3.7 Skala pengukuran

Menurut Sekaran (2006:15), Skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel minat yang kita pelajari. skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantitatifikasi informasi atau dari hasil pengukuran suatu variabel. Skala dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2009:132).

Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Sangat Setuju (SS) = skor 5
2. Setuju (S) = skor 4
3. Cukup Setuju (CS) = skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2011:76) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang dimiliki memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sarwono, 2006:218). Oleh karena itu, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. (Arikunto, 2006:255).

Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dimana:

N = jumlah data observasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

r = koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka selanjutnya alat tersebut diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi alat ukur didalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat ukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002:86).

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan kepercayaan. Suatu taraf uji dikatakan memiliki taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil pengukuran yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan software SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha* yaitu dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Dimana:

α = koefisien keandalan alat ukur

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

Tahapan-tahapan awal dari riset, nilai reliabilitas 0,05 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*), diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,85 sering dianggap terlalu tinggi (Umar, 2002:86).

3.9 Uji Normalitas Data

Menurut Singarimbun dan Effendy (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan didalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan dalam setiap variabel dengan ketentuan bahwa semua variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.10 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

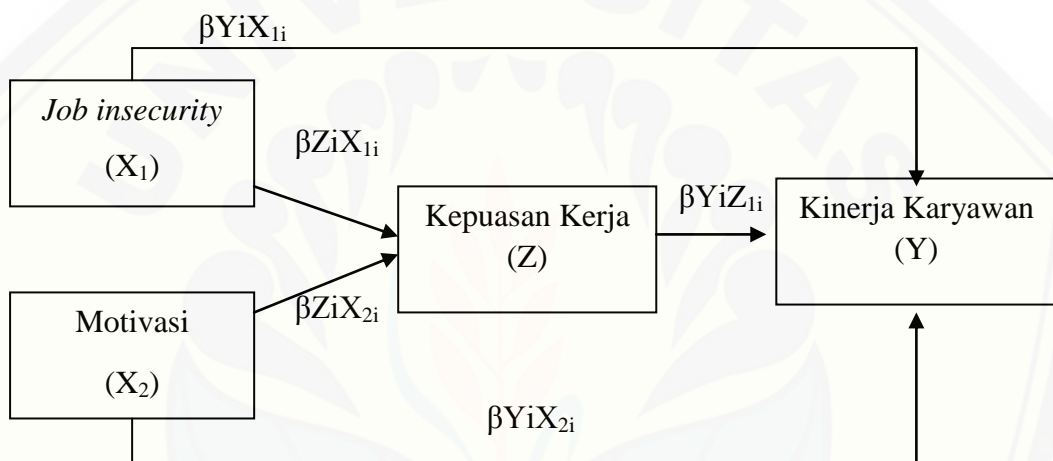
Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat dari path analysis adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Semua variabel berskala interval
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linear
3. Variabel residualnya tidak berfungsi korelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya, serta
4. Model hanya bersifat searah.

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.

Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

$\beta_{ZiX_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{ZiX_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{YiX_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* terhadap kinerja.

$\beta_{YiX_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja.

$\beta_{YiZ_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan berikut ini:

$$Z = \beta_{ZiX_{1i}} + \beta_{ZiX_{2i}} + \epsilon_{1i} \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YiX_{1i}} + \beta_{YiX_{2i}} + \beta_{YiZ_{1i}} + \epsilon_{2i} \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = Motivasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas Model

Menurut Santoso (2004:212), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen, dan keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Nugroho, 2005:58). Salah satu untuk melihat terjadinya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas, dan jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.

3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi (Priyatno, 2009:60). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.12 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t yaitu untuk mengetahui apakah signifikan pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Adapun rumus untuk menghitung uji t menurut Sugiono (2009:84), adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

- t = hasil t hitung
- b = koefisien regresi variabel bebas
- Sb = *standart error*

3.12.1 Menguji pengaruh *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

- a. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 = \text{Job insecurity } (X_1) \text{ tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja } (Z) \text{ karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.}$

$H_1 = \text{Job insecurity } (X_1) \text{ berpengaruh terhadap kepuasan kerja } (Z) \text{ karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.}$

- b. Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Artinya variabel *job insecurity* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima. Artinya variabel *job insecurity* (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

c. Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.12.2 Menguji pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

a. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

H_2 = Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

b. Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima. Artinya variabel motivasi (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

c. Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.12.3 Menguji pengaruh *job insecurity* (X_1) terhadap kinerja (Y)

a. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = *Job insecurity* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

H_3 = *Job insecurity* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

b. Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Artinya variabel *job insecurity* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima. Artinya variabel *job insecurity* (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)

c. Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.12.4 Menguji pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

- a. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

H_4 = Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

- b. Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima. Artinya variabel motivasi (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)

c. Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.12.5 Menguji pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

- a. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

H_5 = Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember.

b. Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y)

c. Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

3.13 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh (X_1) dan (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap (Y) melalui *intervening* (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*past coefisient*).

Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Riduwan (2007: 208), langkah pengujian analisis jalur *trimming theory* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan persamaan struktural.

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
4. Menghitung secara individual.
5. Menguji kesesuaian antar model analisis.
6. Merangkum ke dalam tabel.
7. Memaknai dan menyimpulkan.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung *job insecurity* dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui kepuasan sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (*direct Effect / DE*):

- a. Pengaruh variabel *job insecurity* (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$

- b. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$

- c. Pengaruh variabel *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \longrightarrow Z$$

- d. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \longrightarrow Z$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect / IE*):

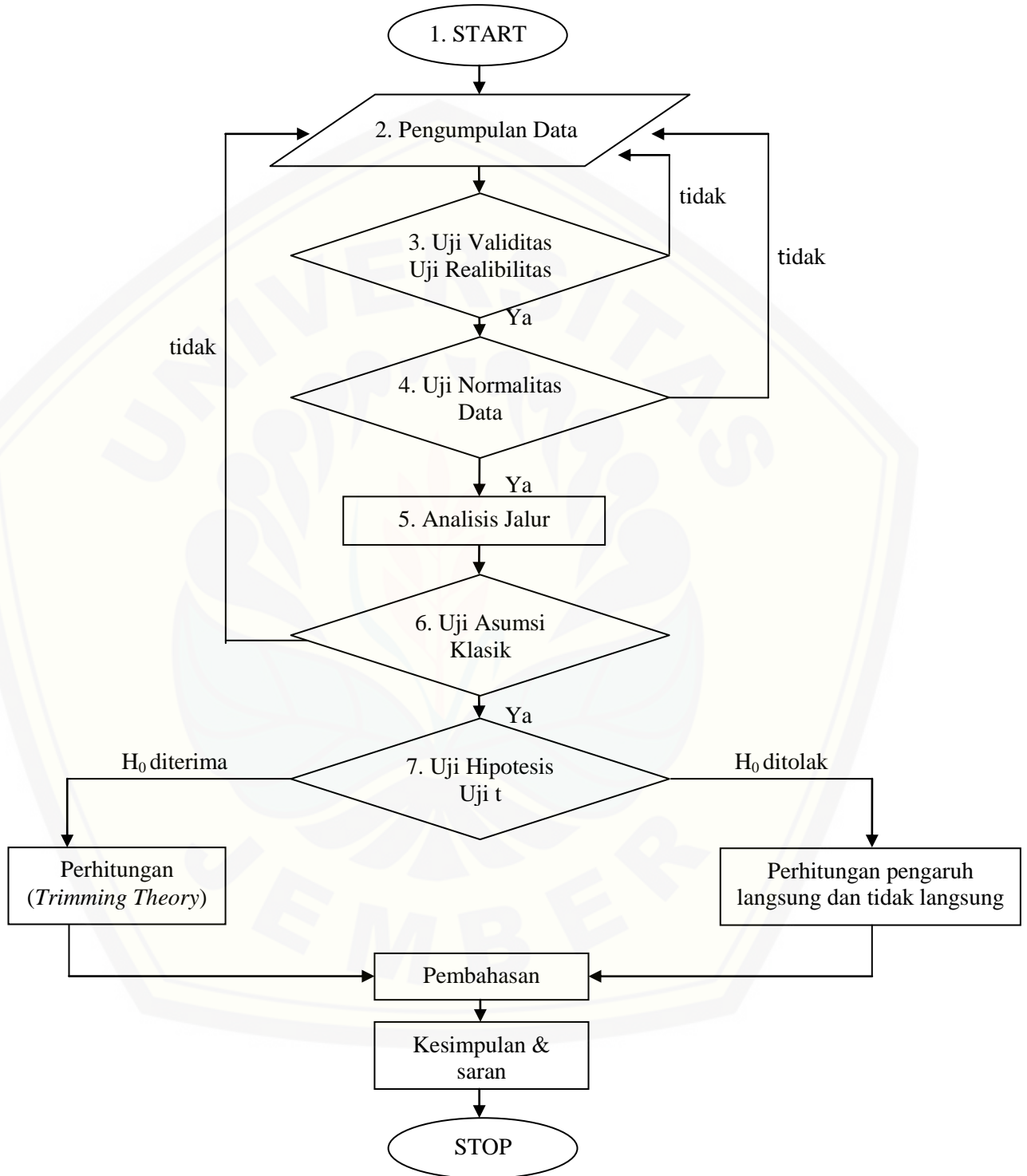
- a. Pengaruh variabel (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- b. Pengaruh variabel (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.14 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh *job insecurity* dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja;
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan;
3. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kinerja karyawan;
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan;
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a) *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan maupun kinerja, oleh karena itu PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan

Jember diharapkan dapat memberikan perhatian khusus terhadap karyawan seperti memberikan tanggung jawab serta beban pekerjaan yang wajar sesuai standar dan tidak terlalu memberatkan karyawan sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerja yang optimal demi mencapai tujuan perusahaan.

- b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, oleh karena itu PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember diharapkan untuk terus mempertahankan dan memupuk motivasi para karyawan agar terus terjaga dengan cara memberikan semangat, kepercayaan terhadap para karyawan didalam menyelesaikan tugasnya.
- c) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu para pemangku kebijakan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan Jember diharapkan dapat memberikan rasa puas terhadap karyawannya agar kinerjanya semakin optimal demi tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan, upah yang sesuai dan berimbang dengan beban kerja yang diberikan, memberikan apresiasi atas prestasi yang dicapai karyawan seperti kesempatan untuk promosi jabatan.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel dan indikator lainnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk lebih mengetahui permasalahan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrinirina A, Mamiharisoa., Sudarsih, dan IKM Dwipayana. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember. Skripsi. *Jurusan Manajemen FEB UNEJ*.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arep dan Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Priyatno. 2009. *Mandiri SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Farida, Y.N. 2001. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Tesis, Semarang: Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. 2002. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News*. 14(1): 1-7.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. 9(3): 438-448.
- Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. dan Gilang, A. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5(3): 200-213.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Aa., Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manuaba, I.A.A.M., dan Astiti, D.P.. 2014. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT.

- Bank Cimb Niaga tbk, Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 1(3): 25-40.
- Martini, E. Lieke dan Waluyo, E.M. 2014. Pengaruh Jangka Pendek Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di PT. Askes (Persero) Kantor Pusat. *Jurnal Psikologi*. 2(7): 48-53.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Manajemen*. Alih Bahasa, Jakarta: Salemba Empat.
- Murti H., dan Srimulyani V.A. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. 1(1): 10-17.
- Muslih, B. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (4): 799-810.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajahmada University Pres.
- Nitasari, R.A. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. Cabang Kudus. Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Stastitika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur Aswad Choiril. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Pangat, A.P.O. 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 23(2): 164-171.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto, S.B. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor

- Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11(1): 139-144.
- Riduwan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945. Maret 2011.
- Robbins Stephen P . 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan). Jakarta: Edisi Kelima, Penerbit Erlangga.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruvio, A. and Rosenblatt Z. 1999. A Gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European journal of work and organizational psychology*. 8(2): 197-217.
- Sarwono, jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran. 2006. *Research Method for Business; Metodologi Penelitian untuk Bisnis Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, I.N.A dan Putra, M.S. 2016. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(8): 4983-5012.
- Siagian, Sopar S.I. dan Khuzaini. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 4(9): 1-20.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Singgih Santoso. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sudarsih. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Kabupaten Jember (Studi Kasus Kecamatan Pakusari). *Jurnal ISEI Jember*. 2(2): 259-268.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. 1(1): 13-30.
- Suhartono. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Surhasini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51(1): 23-42.
- T. Hani Handoko. 2006. *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahdjosmidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu atau Saudara/i karyawan PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan
Jember

Di Tempat.

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul dari tugas akhir (Skripsi) yang ditulis oleh peneliti adalah **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja pada PT. Indosentosa Trada Indomobil Nissan jember”**. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini dengan jujur. Informasi yang anda berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi Yth. Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

Imam Efendi

NIM. 120810201229

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria atau Wanita) *coret yang tidak perlu
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : (SMA atau SMK sederajat, Diploma, Sarjana, Magister) *coret yang tidak perlu
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan tanda (\surd) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

A. Variabel *Job Insecurity* (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa lingkungan kerja tidak aman akan menimbulkan risiko tinggi dalam bekerja.					
2	Ketidakjelasan peran dalam bekerja akan menimbulkan keraguan dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.					
3	Saya merasa budaya nepotisme dalam pengembangan karir akan menimbulkan kecemasan.					
4	Saya khawatir jika kesuksesan saya lebih karena kendali organisasi.					

B. Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berkeinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rasa senang dan bersemangat					
3	Saya merasa memiliki peran yang penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu berkeinginan untuk bekerja					

keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 5 Saya selalu berkeinginan mengerjakan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.
-

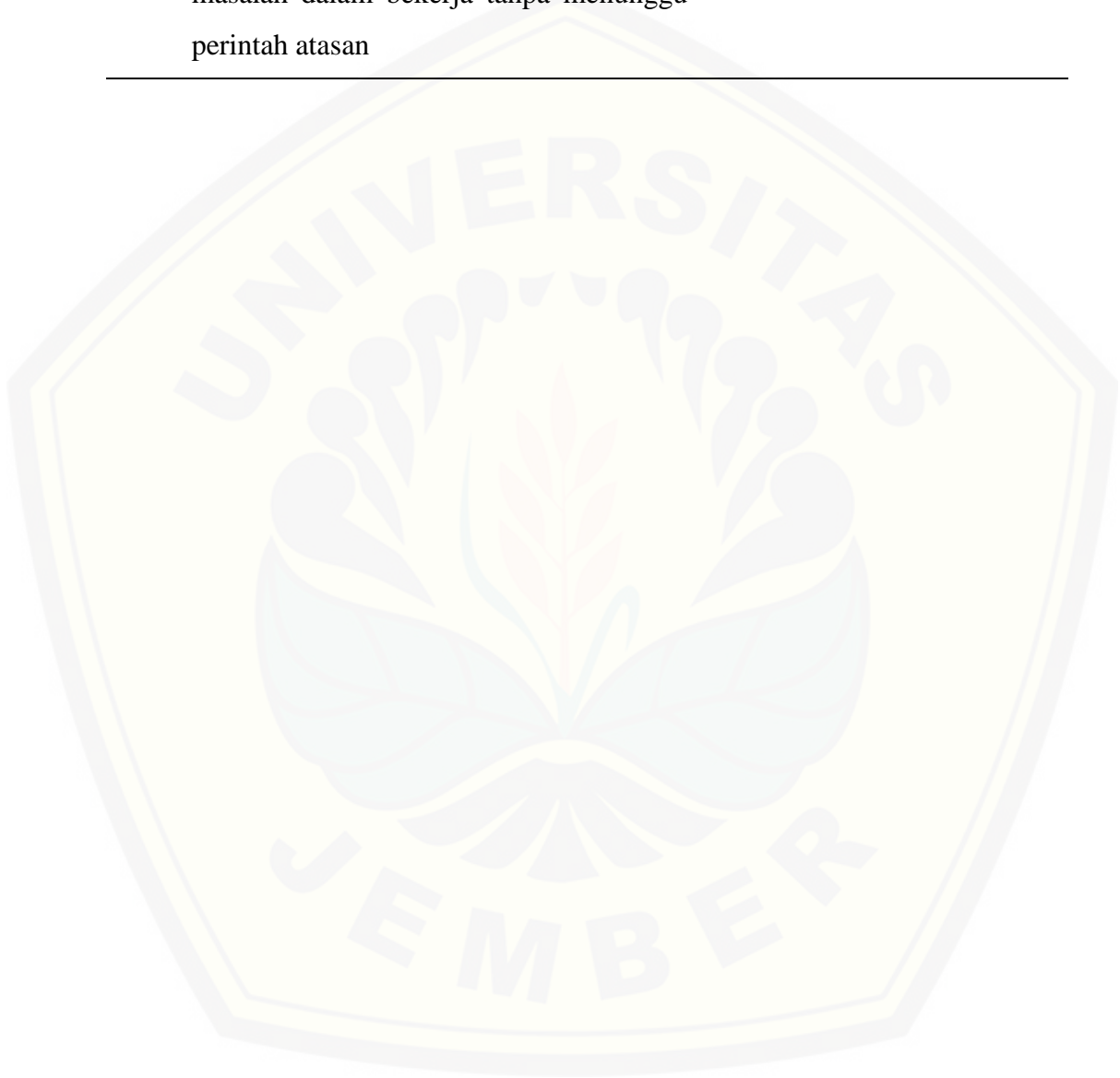
C. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh					
2	Saya puas mendapat promosi jabatan dari perusahaan tempat saya bekerja					
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang nyaman.					
4	Saya puas dengan atasan memberikan dukungan penuh kepada saya dalam bekerja					
5	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya lakukan.					

D. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa hasil kerja yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja yang dimiliki perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang berbeda dalam suatu waktu secara efektif, efisien					
3	Saya siap bertanggungjawab atas hasil kerja yang sudah saya kerjakan					

-
- 4 Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya, sehingga pekerjaan yang saya kerjakan menjadi lebih baik
-
- 5 Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan
-



Lampiran 2. Data Jawaban Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
1	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23
2	5	5	4	5	19	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
3	4	5	4	5	18	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	5	20
5	4	5	5	4	18	5	4	5	4	4	22	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	5	23
6	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	21	3	4	5	4	5	21	4	5	4	4	5	22
7	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24
8	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23
11	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	5	3	5	4	5	22	3	4	4	3	4	18
12	5	5	4	5	19	5	4	4	4	5	22	3	5	5	5	5	23	4	5	3	4	4	20
13	5	5	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19
14	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	5	21	5	3	4	4	4	20
15	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	21	3	4	4	5	4	20	4	4	5	4	4	21
16	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	3	4	21
18	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	5	4	3	5	5	22
19	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	21	4	3	5	4	5	21	4	4	4	4	5	21
20	4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	3	4	4	20
21	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	3	4	4	21
22	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	3	5	3	4	19

23	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	5	21
26	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	5	23
27	5	4	4	5	18	4	4	5	4	5	22	4	3	5	4	5	21	4	4	4	4	5	21
28	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23
29	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21
30	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
31	4	4	4	5	17	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	3	5	4	5	21
33	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	4	3	5	20
34	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
35	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
36	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23
37	4	4	3	4	15	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	3	21	5	4	5	5	5	24
38	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23
39	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	24	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
42	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
43	4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21
44	4	4	3	5	16	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
45	5	3	4	5	17	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
46	3	4	4	4	15	5	4	5	3	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21

47	3	4	4	5	16	4	4	5	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
48	4	5	4	4	17	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	4	21
49	4	4	4	5	17	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
50	5	5	3	5	18	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23
51	4	3	5	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
52	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22

Lampiran 3. Uji Validitas

a. *Job Insecurity* (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Job Security
X1.1	Pearson Correlation	1	.413**	.089	-.073	.702**
	Sig. (2-tailed)		.002	.531	.606	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.413**	1	.216	-.316*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002		.123	.022	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.089	.216	1	-.042	.537**
	Sig. (2-tailed)	.531	.123		.769	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	-.073	-.316*	-.042	1	.551
	Sig. (2-tailed)	.606	.022	.769		.002
	N	52	52	52	52	52
Job Security	Pearson Correlation	.702**	.642**	.537**	.251	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.072	
	N	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.306*	.198	-.053	-.126	.497**
	Sig. (2-tailed)		.027	.159	.709	.373	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.306*	1	.086	.137	-.084	.545**
	Sig. (2-tailed)	.027		.544	.332	.554	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.198	.086	1	.137	.201	.611**
	Sig. (2-tailed)	.159	.544		.334	.152	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-.053	.137	.137	1	.214	.527**
	Sig. (2-tailed)	.709	.332	.334		.128	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	-.126	-.084	.201	.214	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.373	.554	.152	.128		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Motivasi	Pearson Correlation	.497**	.545**	.611**	.527**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Kepuasan Kerja
Z1	Pearson Correlation	1	.383**	-.211	-.157	-.035	.455**
	Sig. (2-tailed)		.005	.134	.267	.808	.001
	N	52	52	52	52	52	52
Z2	Pearson Correlation	.383**	1	-.261	.074	.022	.555**
	Sig. (2-tailed)	.005		.061	.601	.875	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Z3	Pearson Correlation	-.211	-.261	1	.368**	.433**	.417**
	Sig. (2-tailed)	.134	.061		.007	.001	.002
	N	52	52	52	52	52	52
Z4	Pearson Correlation	-.157	.074	.368**	1	.292*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.267	.601	.007		.036	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Z5	Pearson Correlation	-.035	.022	.433**	.292*	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.808	.875	.001	.036		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.455**	.555**	.417**	.556**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.082	-.046	.119	.030	.404**
	Sig. (2-tailed)		.561	.745	.402	.835	.003
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.082	1	.013	.244	.034	.546**
	Sig. (2-tailed)	.561		.929	.081	.810	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	-.046	.013	1	.155	.170	.489**
	Sig. (2-tailed)	.745	.929		.273	.228	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.119	.244	.155	1	.239	.697**
	Sig. (2-tailed)	.402	.081	.273		.089	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.030	.034	.170	.239	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.835	.810	.228	.089		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.404**	.546**	.489**	.697**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

a. *Job Insecurity* (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	5

b. *Motivasi* (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	6

c. *Kepuasan Kerja* (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	6

d. Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

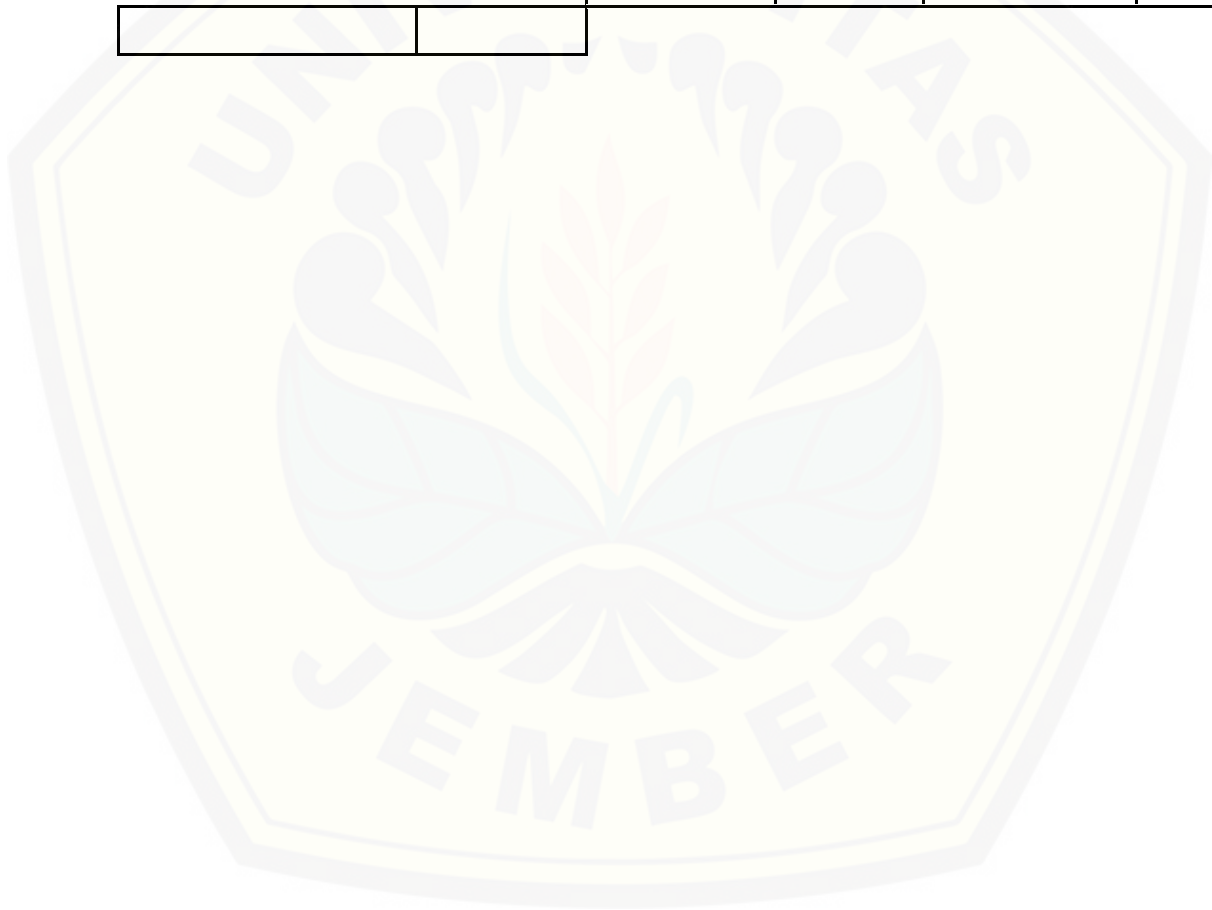
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Security	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	17.5000	22.0192	22.0769	21.5577
	Std. Deviation	1.16316	1.32088	1.47988	1.53921
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.148	.151	.161
	Positive	.166	.140	.151	.161
	Negative	-.166	-.148	-.137	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.200	1.068	1.090	1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112	.205	.185	.136

a. Test distribution is Normal.

--	--



Lampiran 6. Hasil Analisis Jalur

a. Persamaan Regresi 1

1) Analisis Regresi X1, X2 terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.638	4.823		4.693	.000		
	Job Insecurity	-.057	.182	-.045	3.315	.004	.999	1.001
	Motivasi	.220	.160	.218	3.125	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2) Analisis Regresi X1, X2, Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.724	5.414		2.535	.015		
	Job Insecurity	-.150	.170	-.114	2.887	.009	.997	1.003
	Motivasi	.519	.149	.445	3.478	.001	.999	1.001
	Kepuasan Kerja	.543	.133	.542	3.325	.017	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Persamaan Regresi 1 (X1, X2 terhadap Z)

1) Uji Multikolinearitas

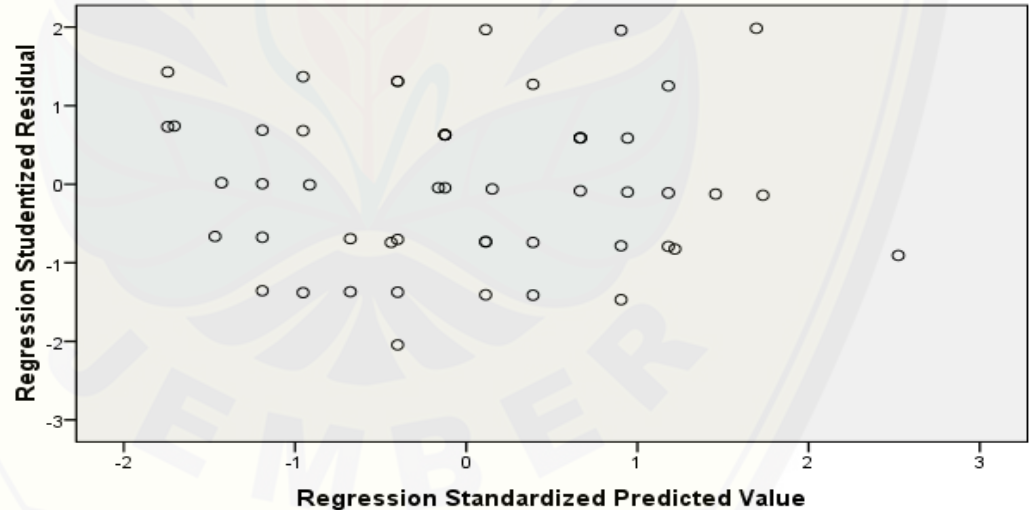
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.638	4.823		4.693	.000		
	Job insecurity	-.057	.182	-.045	3.315	.004	.999	1.001
	Motivasi	.220	.160	.218	3.125	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2) Uji Heterkodastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



b. Persamaan Regresi 2 (X1, X2, Z terhadap Y)

1) Uji Multikolinearitas

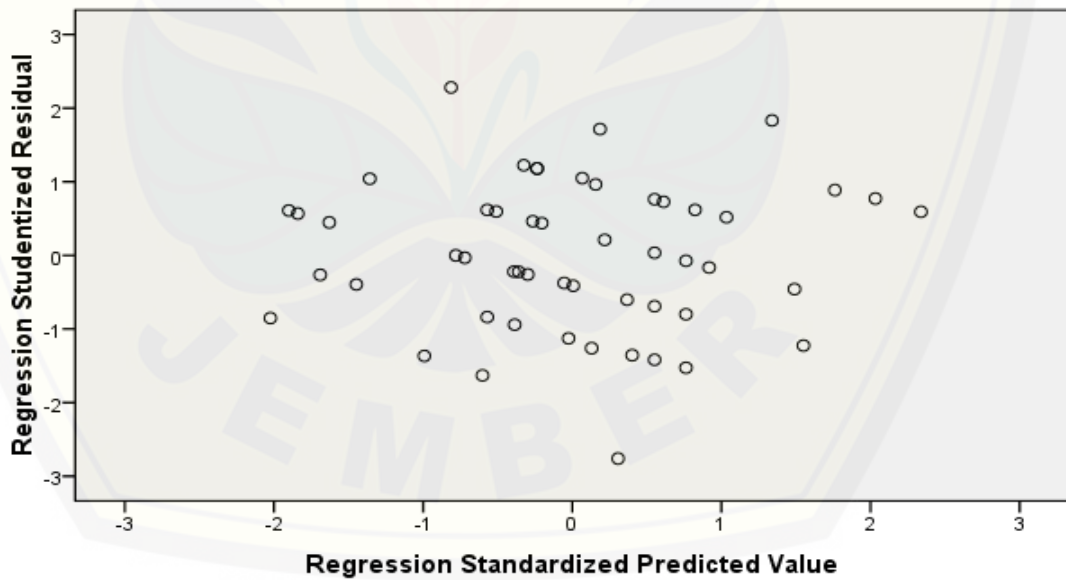
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.724	5.414		2.535	.015		
Job Insecurity	-.150	.170	-.114	2.887	.009	.997	1.003
Motivasi	.519	.149	.445	3.478	.001	.999	1.001
Kepuasan Kerja	.543	.133	.542	3.325	.017	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

2) Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 8. Uji Hipotesis

a. Uji t Persamaan 1 (X1, X2 terhadap Z)

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.693	.000		
Job Insecurity	3.315	.004	.999	1.001
Motivasi	3.125	.001	.999	1.001

b. Uji t Persamaan 2 (X1, X2, Z terhadap Y)

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.535	.015		
Job Inecurity	2.887	.009	.997	1.003
Motivasi	3.478	.001	.999	1.001
Kepuasan Kerja	3.325	.017	.998	1.002

Lampiran 9. R Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393

52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655

Lampiran 10. T Tabel**Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500

27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096