

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini, berisikan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada Guru Honorer SD Negeri Di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung”. Dalam penjelasan sebelumnya sudah disampaikan jika pengambilan data dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada responden penelitian, disini respondennya adalah guru honorer Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung. Dalam mencari data, penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 103 guru honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung. Tetapi pada kenyataannya hanya 100 kuesioner yang telah di isi oleh responden. Hasil dari kuesioner ini disajikan pada lampiran rekapitulasi data. Apabila data telah diperoleh semua, maka data tersebut diedit dan ditabulasi. Data dianalisis menggunakan program bantuan komputer SPSS Versi 21.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian ini dihitung setiap variabel yaitu *job insecurity*, *work environment*, motivasi dan kinerja. Data yang di peroleh dari 100 responden ini selanjutnya di olah menggunakan SPSS Versi 21. Distribusi pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan:

Tabel 4.1
Distribusi Pertanyaan Bersumber Pada Variabel

| No. | Variabel | Jumlah |
|-----|----------------------------|-----------|
| 1. | Job Insecurity (X_1) | 6 |
| 2. | Work Environment (X_2) | 8 |
| 3. | Motivasi (Z) | 18 |
| 4. | Kinerja (Y) | 10 |
| | Total | 42 |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Cara menghitung uji validitas yaitu dengan membandingkan antara T_{hitung} dan r_{tabel} dimana r_{tabel} nya = $(df=N-2, 100-2=98$ pada $\alpha=0,05$). Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung}>r_{tabel}$) maka dikatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Uji Validitas Job Insecurity (X_1)

| No | Pertanyaan | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----|--|-------------|--------------|------------|
| 1. | Saya merasa khawatir jika harus meninggalkan pekerjaan karena terpaksa | 0,361 | 0,79 | Valid |
| 2. | Saya merasa khawatir dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini | 0,361 | 0,834 | Valid |
| 3. | Saya merasa khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat | 0,361 | 0,842 | Valid |
| 4. | Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin | 0,361 | 0,704 | Valid |
| 5. | Saya merasa khawatir dengan gaji yang akan diterima di masa depan | 0,361 | 0,745 | Valid |
| 6. | Saya merasa khawatir dengan perkembangan karir saya | 0,361 | 0,889 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil data dari tabel di atas terdapat 6 pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait variabel *Job Insecurity*. Semua pertanyaan yang ada

di dalam kuesioner terkait variabel *Job Insecurity* (X_1) semua terbukti valid bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3
Hasil Analisis Uji Validitas *Work Environment* (Lingkungan Kerja) (X_2)

| No | Pertanyaan | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----|--|-------------|--------------|------------|
| 1. | Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, sehingga memberikan kenyamanan ketika mengajar | 0,361 | 0,854 | Valid |
| 2. | Tidak ada suara yang mengganggu ketika saya mengajar | 0,361 | 0,736 | Valid |
| 3. | Penerangan ditempat kerja saya sudah baik, sehingga memperlancar kegiatn belajar mengajar | 0,361 | 0,872 | Valid |
| 4. | Ruang kelas yang tersedia nyaman digunakan | 0,361 | 0,74 | Valid |
| 5. | Kepala Sekolah mampu berinteraksi dengan baik | 0,361 | 0,902 | Valid |
| 6. | Murid murid saya mampu berinteraksi dengan baik | 0,361 | 0,782 | Valid |
| 7. | Rekan kerja saya mampu berinteraksi dengan baik | 0,361 | 0,884 | Valid |
| 8. | Di sekolah ini saya mengedepankan kerja sama tim | 0,361 | 0,876 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil data dari tabel di atas terdapat 8 pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait variabel *Work Environment* (Lingkungan Kerja). Semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner terkait variabel *Work Environment* (X_2) semua terbukti valid bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi (Z)

| No | Pertanyaan | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----|---|-------------|--------------|------------|
| 1. | Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan | 0,361 | 0,668 | Valid |
| 2. | Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi | 0,361 | 0,635 | Valid |
| 3. | Adanya pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dapat memotivasi saya | 0,361 | 0,785 | Valid |

| | | | | |
|-----|--|-------|-------|-------|
| 4. | Pekerjaan yang saya lakukan sudah diselesaikan dengan baik | 0,361 | 0,829 | Valid |
| 5. | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya | 0,361 | 0,9 | Valid |
| 6. | Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja | 0,361 | 0,93 | Valid |
| 7. | Saya selalu diikuti sertakan dalam kegiatan penting di sekolah | 0,361 | 0,922 | Valid |
| 8. | Saya memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja | 0,361 | 0,826 | Valid |
| 9. | Saya memiliki hubungan baik dengan Kepala Sekolah | 0,361 | 0,751 | Valid |
| 10. | Saya memiliki hubungan baik dengan murid-murid | 0,361 | 0,726 | Valid |
| 11. | Kepala sekolah membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan | 0,361 | 0,714 | Valid |
| 12. | Saya senang bersosialisasi dengan rekan kerja | 0,361 | 0,838 | Valid |
| 13. | Saya sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh Kepala Sekolah | 0,361 | 0,791 | Valid |
| 14. | Saya sering memberikan saran kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya | 0,361 | 0,773 | Valid |
| 15. | Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja di Sekolah | 0,361 | 0,852 | Valid |
| 16. | Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini | 0,361 | 0,779 | Valid |
| 17. | Pendapat saya sering disetujui oleh rekan kerja | 0,361 | 0,758 | Valid |
| 18. | Kehadiran saya memberikan pengaruh di Sekolah | 0,361 | 0,777 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil data dari tabel di atas terdapat 18 pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait variabel Motivasi. Dari semua pertanyaan yang ada di kuesioner terkait variabel Motivasi (Z) semua terbukti valid bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja (Y)

| No | Pertanyaan | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|-----|--|-------------|--------------|------------|
| 1. | Saya mampu memenuhi target pekerjaan sesuai dengan kurikulum yang ada | 0,361 | 0,891 | Valid |
| 2. | Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku | 0,361 | 0,866 | Valid |
| 3. | Saya memiliki dedikasi dalam bekerja | 0,361 | 0,809 | Valid |
| 4. | Saya teliti dan disiplin dalam mengajar | 0,361 | 0,826 | Valid |
| 5. | Saya mampu bekerja secara konsisten | 0,361 | 0,837 | Valid |
| 6. | Saya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik kepada murid | 0,361 | 0,717 | Valid |
| 7. | Saya datang dan pulang kerja tepat waktu | 0,361 | 0,839 | Valid |
| 8. | Saya tidak pernah meninggalkan sekolah pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan | 0,361 | 0,79 | Valid |
| 9. | Saya mampu bekerja dengan rekan kerja | 0,361 | 0,934 | Valid |
| 10. | Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri | 0,361 | 0,885 | Valid |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil data dari tabel di atas terdapat 10 pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan terkait variabel Kinerja. Dari semua pertanyaan yang ada di kuesioner terkait variabel Kinerja (Y) semua terbukti valid bahwa ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas pada penelitian ini digunakan sebagai pengujian terhadap alat ukur terkait konsistensinya atau tidak. Alat ukur dapat dikatakan mempunyai reliabilitas jika nilai Cronbach alpha diatas 0,60.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbanch's Alfa | Sig | Keterangan |
|----|------------------------------------|------------------------|-------|------------|
| 1. | Job Insecurity (X ₁) | 0,887 | > 0,6 | Reliabel |
| 2. | Work Environment (X ₂) | 0,934 | > 0,6 | Reliabel |
| 3. | Motivasi (Z) | 0,964 | > 0,6 | Reliabel |
| 4. | Kinerja (Y) | 0,95 | > 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat dikatakan jika semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terjadi ketika nilai alfa > tingkat signifikasi (0,6)

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data jenis kelamin responden dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Perempuan | 74 | 74.0 | 74.0 | 74.0 |
| Laki-laki | 26 | 26.0 | 26.0 | 26.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dari data tabel diatas dapat kita ketahui jika dari 100 responden penelitian, terdiri dari 74 orang perempuan atau 74% responden perempuan dan

26 orang laki-laki atau 26% responden laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan jika responden penelitian lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data responden berdasarkan jenis usia dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

| Usia | Frequency | Percent | Valid Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|
| ≤ 20 TAHUN | 1 | 1.0 | 1.0 |
| 21-25 TAHUN | 22 | 22.0 | 22.0 |
| 26-30 TAHUN | 39 | 39.0 | 39.0 |
| 31-35 TAHUN | 21 | 21.0 | 21.0 |
| 36-40 TAHUN | 8 | 8.0 | 8.0 |
| 41-45 TAHUN | 2 | 2.0 | 2.0 |
| 46-50 TAHUN | 2 | 2.0 | 2.0 |
| > 50 TAHUN | 5 | 5.0 | 5.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dari data tabel diatas dapat kita ketahui jika dari 100 responden penelitian yang sudah dilakukan responden terdiri dari usia ≤ 20 tahun sebanyak 1 orang atau 1 persen, usia 21-25 tahun sebanyak 22 orang atau 22 persen, usia 26-30 tahun sebanyak 39 orang atau 39 persen, usia 31-35 tahun sebanyak 21 orang atau 21 persen, usia 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau 8 persen, usia 41-45 tahun sebanyak 2 orang atau 2 persen, usia 45-50 tahun sebanyak 2 orang atau 2 persen

dan usia > 50 tahun sebanyak 5 orang atau 5 persen. Hasil tersebut menunjukkan jika responden penelitian lebih banyak berusia 26-30 tahun.

3. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data responden berdasarkan jenjang pendidikannya dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|
| SMA | 7 | 7.0 | 7.0 |
| D3 | 1 | 1.0 | 1.0 |
| S1 | 92 | 92.0 | 92.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dari data tabel diatas dapat kita ketahui jika dari 100 responden penelitian terdiri dari 7 orang atau 7 persen adalah lulusan SMA, 1 orang atau 1 persen adalah lulusan D3, 92 orang atau 92 persen lulusan S1. Hasil tersebut menunjukkan jika responden penelitian lebih banyak memiliki jenjang pendidikan S1.

4. Berdasarkan Lama Mengajar

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh data responden berdasarkan lama mengajar dalam tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

| Lama Mengajar | Frequency | Percent | Valid Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|
| ≤ 5 TAHUN | 42 | 42.0 | 42.0 |
| 6-10 TAHUN | 36 | 36.0 | 36.0 |
| 11-15 TAHUN | 19 | 19.0 | 19.0 |
| ≥ 31 TAHUN | 3 | 3.0 | 3.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dari data tabel diatas dapat kita ketahui jika dari 100 responden penelitian ini 42 orang atau 42 persen lama mengajarnya ≤ 5 tahun, 36 orang atau 36 persen lama mengajarnya 6-10 tahun, 19 orang atau 19 persen lama mengajarnya 11-15 tahun, 3 orang atau 3 persen lama mengajarnya ≥ 31 tahun. Hasil tersebut menunjukkan jika responden penelitian lebih banyak ≤ 5 lama mengajarnya.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data menggunakan deskripsi atau gambaran dari data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif dapat dilakukan apabila penelitian menggunakan populasi. Tetapi jika penelitian menggunakan sampel, bisa juga penelitian nya menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Dari jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh responden, jawaban jawaban tersebut dapat dianalisis menggunakan skoring dari setiap jawaban dari responden menurut Sugiyono (2003).

Pada kuesioner responden diberi pertanyaan dengan model pertanyaan positif dan negatif. Adapun penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 4.11
Skor Likert

| Pertanyaan Positif (+) | Pertanyaan Negatif (-) |
|------------------------------|------------------------------|
| Skor 1 = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 = Sangat Setuju |
| Skor 2 = Tidak Setuju | Skor 2 = Setuju |
| Skor 3 = Kurang Setuju | Skor 3 = Kurang Setuju |
| Skor 4 = Setuju | Skor 4 = Tidak Setuju |
| Skor 5 = Sangat Setuju | Skor 5 = Sangat Tidak Setuju |

1. Variabel *Job Insecurity* (X_1)

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ditampilkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

| No | PERTANYAAN | Rata-Rata | Kategori |
|--------------------|--|-----------|---------------|
| Kuantitatif | | | |
| 1. | Saya merasa khawatir jika harus meninggalkan pekerjaan karena terpaksa | 2,21 | Tinggi |
| 2. | Saya merasa khawatir dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini | 2,7 | Kurang Tinggi |
| 3. | Saya merasa khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat | 2,19 | Tinggi |
| Total | | 2,37 | Tinggi |
| Kualitatif | | | |
| 1. | Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin | 2,35 | Tinggi |

| | | | |
|-------|---|------|---------------|
| 2. | Saya merasa khawatir dengan gaji yang akan diterima di masa depan | 2,56 | Kurang Tinggi |
| 3. | Saya merasa khawatir dengan perkembangan karir saya | 2,5 | Kurang Tinggi |
| Total | | 2,47 | Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari data yang sudah dikumpulkan, diketahui jika rata rata responden memberikan penilaian dengan kategori Tinggi terhadap variabel *Job Insecurity*.

2. Variabel *Work Environment* (Lingkungan Kerja) (X_2)

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ditampilkan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Analisis Deskriptif Variabel *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

| No | PERTANYAAN | Rata-Rata | Kategori |
|-----------------------------------|--|-----------|----------|
| Lingkungan Kerja Fisik | | | |
| 1. | Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, sehingga memberikan kenyamanan ketika mengajar | 4,32 | Tinggi |
| 2. | Tidak ada suara yang mengganggu ketika saya mengajar | 4,06 | Tinggi |
| 3. | Penerangan ditempat kerja saya sudah baik, sehingga memperlancar kegiatan belajar mengajar | 4,31 | Tinggi |
| 4. | Ruang kelas yang tersedia nyaman digunakan | 4,18 | Tinggi |
| Total | | 4,21 | Tinggi |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | | | |
| 1. | Kepala Sekolah mampu berinteraksi dengan baik | 4,38 | Tinggi |

| | | | |
|-------|--|------|--------|
| 2. | Murid murid saya mampu berinteraksi dengan baik | 4,16 | Tinggi |
| 3. | Rekan kerja saya mampu berinteraksi dengan baik | 4,31 | Tinggi |
| 4. | Di sekolah ini saya mengedepankan kerja sama tim | 4,41 | Tinggi |
| Total | | 4,31 | Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari data yang sudah dikumpulkan, diketahui jika rata rata responden memberikan penilaian dengan kategori Tinggi terhadap variabel *Work Environment* (Lingkungan Kerja).

3. Variabel Motivasi (Z)

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ditampilkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

| No | PERTANYAAN | Rata-Rata | Kategori |
|--------------------------------|--|-----------|----------|
| Kebutuhan Akan Prestasi | | | |
| 1. | Penting bagi saya mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang dilakukan | 4,25 | Tinggi |
| 2. | Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi | 3,71 | Tinggi |
| 3. | Adanya pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dapat memotivasi saya | 4,15 | Tinggi |
| 4. | Pekerjaan yang saya lakukan sudah diselesaikan dengan baik | 4,08 | Tinggi |
| 5. | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya | 4,24 | Tinggi |
| 6. | Saya selalu berusaha totalitas dalam bekerja | 4,33 | Tinggi |

| | | | |
|---------------------------------|--|------|--------|
| Total | | 4,12 | Tinggi |
| Kebutuhan Akan Afiliasi | | | |
| 1. | Saya selalu diikuti sertakan dalam kegiatan penting di sekolah | 4,12 | Tinggi |
| 2. | Saya memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja | 4,43 | Tinggi |
| 3. | Saya memiliki hubungan baik dengan Kepala Sekolah | 4,4 | Tinggi |
| 4. | Saya memiliki hubungan baik dengan murid-murid | 4,41 | Tinggi |
| 5. | Kepala sekolah membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan | 4,25 | Tinggi |
| 6. | Saya senang bersosialisasi dengan rekan kerja | 4,33 | Tinggi |
| Total | | 4,32 | Tinggi |
| Kebutuhan Akan Kekuasaan | | | |
| 1. | Saya sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh Kepala Sekolah | 3,99 | Tinggi |
| 2. | Saya sering memberikan saran kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya | 3,85 | Tinggi |
| 3. | Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja di Sekolah | 3,63 | Tinggi |
| 4. | Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini | 3,9 | Tinggi |
| 5. | Pendapat saya sering disetujui oleh rekan kerja | 3,76 | Tinggi |
| 6. | Kehadiran saya memberikan pengaruh di Sekolah | 3,87 | Tinggi |
| Total | | 3,83 | Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari data yang sudah dikumpulkan, diketahui jika rata rata responden memberikan penilaian dengan kategori Tinggi terhadap variabel Motivasi.

4. Variabel Kinerja (Y)

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ditampilkan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

| No | PERTANYAAN | Rata-Rata | Kategori |
|----------------------------------|--|-----------|----------|
| Kuantitas | | | |
| 1. | Saya mampu memenuhi target pekerjaan sesuai dengan kurikulum yang ada | 3,96 | Tinggi |
| 2. | Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku | 4,14 | Tinggi |
| Total | | 4,05 | Tinggi |
| Kualitas | | | |
| 1. | Saya memiliki dedikasi dalam bekerja | 4,04 | Tinggi |
| 2. | Saya teliti dan disiplin dalam mengajar | 3,98 | Tinggi |
| Total | | 4,01 | Tinggi |
| Ketepatan | | | |
| 1. | Saya mampu bekerja secara konsisten | 4,08 | Tinggi |
| 2. | Saya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik kepada murid | 4,1 | Tinggi |
| Total | | 4,09 | Tinggi |
| Kehadiran di Tempat Kerja | | | |
| 1 | Saya datang dan pulang kerja tepat waktu | 4,07 | Tinggi |
| 2. | Saya tidak pernah meninggalkan sekolah pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan | 3,95 | Tinggi |
| Total | | 4,01 | Tinggi |
| Kemampuan Bekerja Sama | | | |
| 1. | Saya mampu bekerja dengan rekan kerja | 4,24 | Tinggi |
| 2. | Saya lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri | 4,06 | Tinggi |
| Total | | 4,15 | Tinggi |

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari data yang sudah dikumpulkan, diketahui jika rata rata responden memberikan penilaian dengan kategori Tinggi terhadap variabel Kinerja.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menganalisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji tingkat kenormalan sebuah data, bisa dilakukan dengan memakai harga Z oleh Kolmogorov-Smirnov. Menurut Sugiyono (2014) uji Kolmogorov Smirnov bisa dipakai dalam pengujian data residual, apakah telah terdistribusi dengan normal. Data dapat diasumsikan memiliki distribusi dengan normal jika harga Z Kolmogorov-Smirnov telah mencapai tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji Normalitas

| Model Regresi | Nilai Z Hitung | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------------------|----------------|--------------|------------|
| Model 1 $X_1, X_2 \rightarrow Z$ | | 0,200 | Normal |
| Model 2 $X_1, X_2 \rightarrow Y$ | | 0,70 | Normal |
| Model 3 $Z \rightarrow Y$ | | 0,87 | Normal |

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Keterangan :

X_1 : *Job Insecurity*

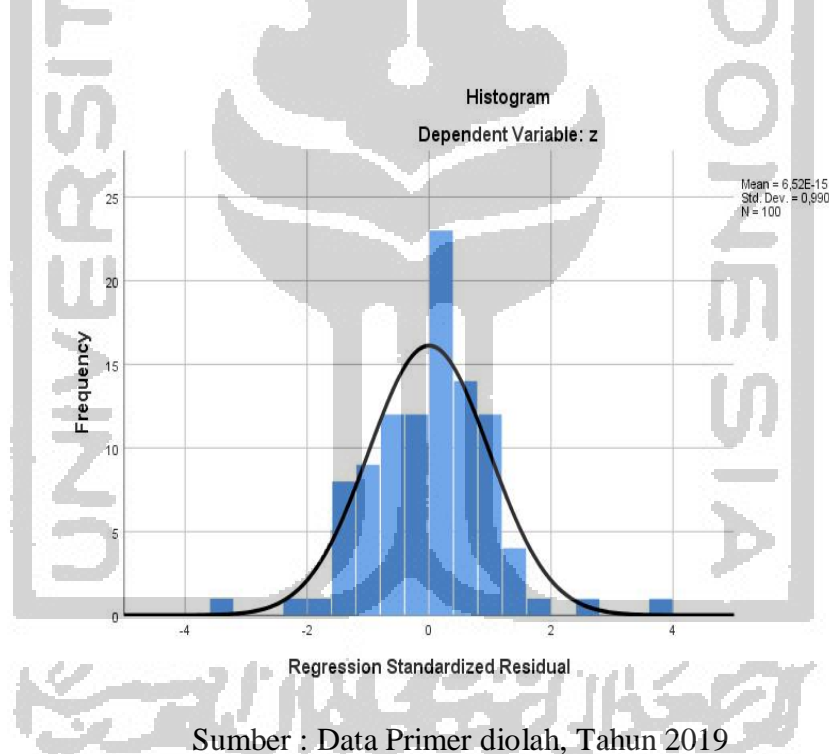
X_2 : *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Z : Motivasi

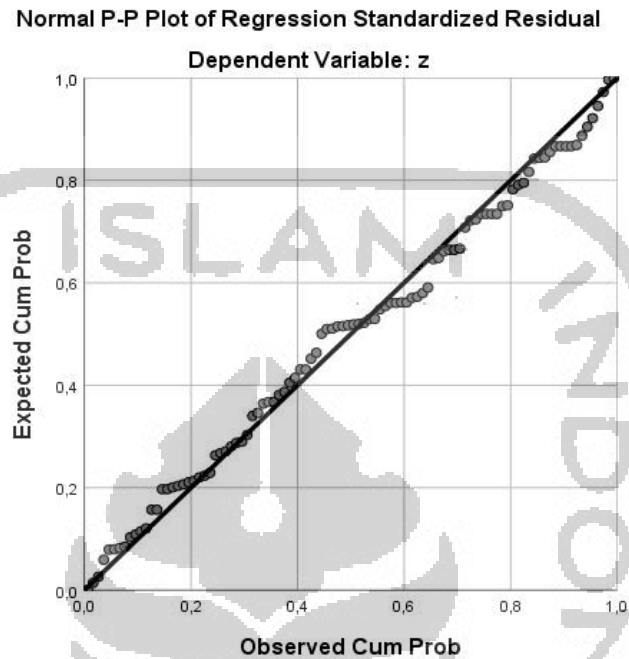
Y : Kinerja

Berdasarkan hasil dari Uji Normalitas One Sample K-S (Kolmogorov Sminorv) model 1 $X_1, X_2 \rightarrow Z$ di peroleh signifikansi 0,200 model 2 $X_1, X_2 \rightarrow Y$ di peroleh signifikansi 0,70, sedangkan model 3 $Z \rightarrow Y$ nilai signifikansi nya 0,87. Ketiga model tersebut terdistribusi normal, artinya dari ketiga model tersebut nilai signifikansi nya lebih dari 0,05. Berikut adalah gambar (model 1) dari diagram Uji Normalitas Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Motivasi Kerja.

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas



Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

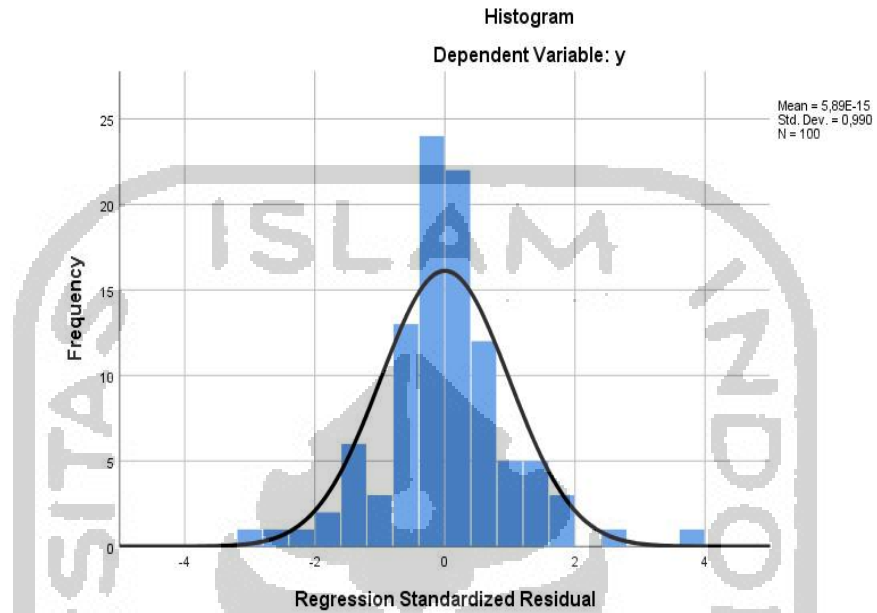


Sumber : Data Primer diolah , Tahun 2019

Dari diagram diatas diperoleh hasil analisis yang menunjukkan jika titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti model regresi 1, akibatnya dapat diperoleh kesimpulan jika data yang diolah adalah data yang terdistribusi normal, oleh sebab itu uji asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

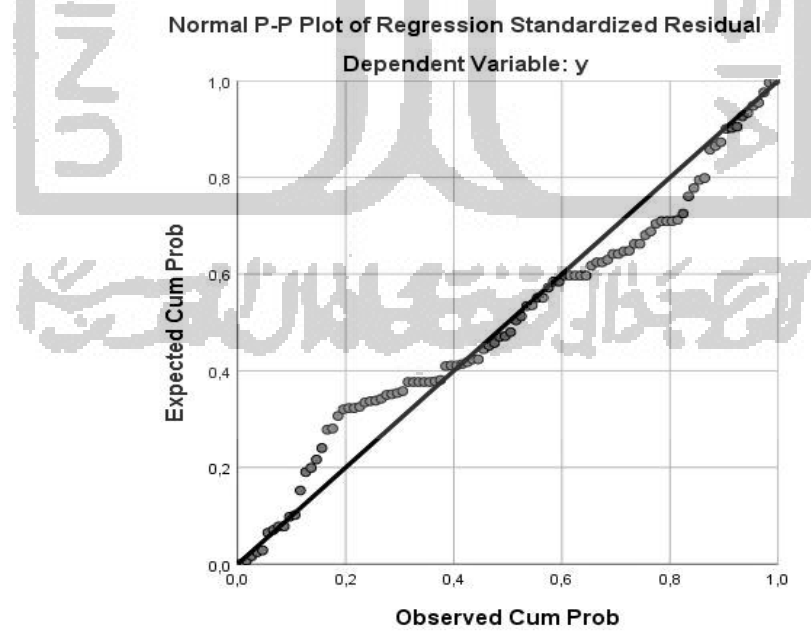
Berikut adalah gambar (model 2) dari diagram Uji Normalitas Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Kinerja.

Gambar 3 : Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Gambar 4 : Hasil Uji Normalitas

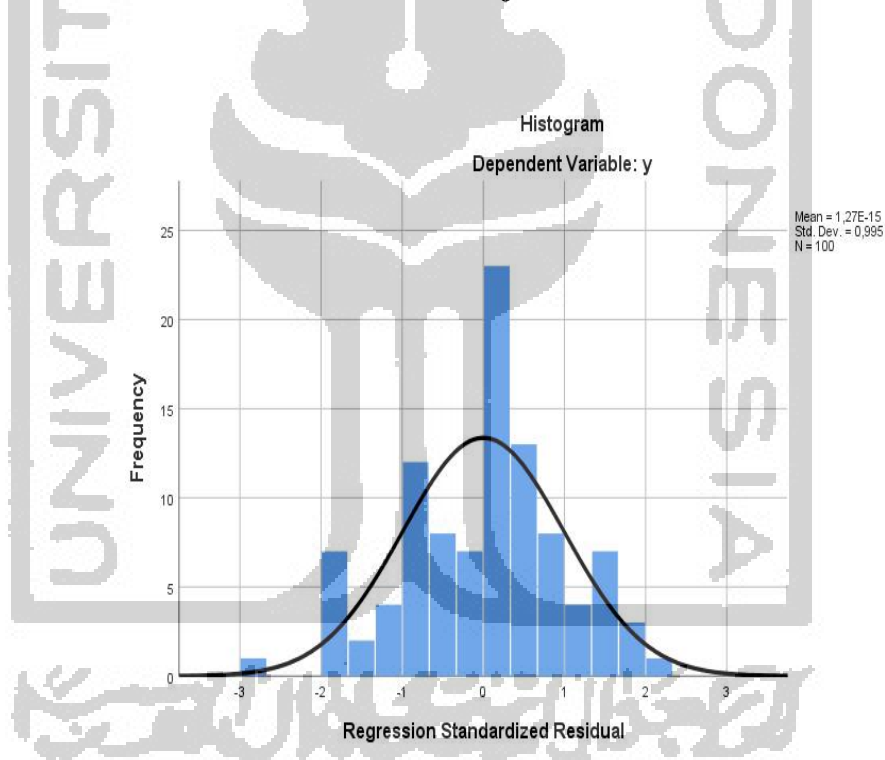


Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Dari diagram diatas diperoleh hasil analisis yang menunjukkan jika titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti model regresi 2, akibatnya dapat diperoleh kesimpulan jika data yang diolah adalah data yang terdistribusi normal, oleh sebab itu uji asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

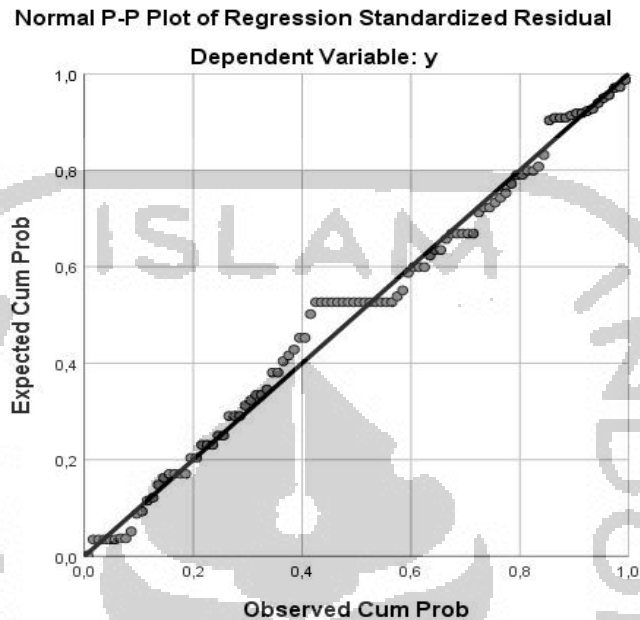
Berikut adalah gambar (model 3) dari diagram Uji Normalitas Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Gambar 5 : Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Gambar 6 : Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Dari diagram diatas diperoleh hasil analisis yang menunjukkan jika titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti model regresi 3, akibatnya dapat diperoleh kesimpulan jika data yang diolah adalah data yang terdistribusi normal, oleh sebab itu uji asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk melakukan pengujian apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen agar dapat dikategorikan sebagai model regresi yang baik. Variabel ini dinyatakan tidak orthogonal apabila terdapat variabel independen yang satu sama lain saling berkorelasi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas *Job Insecurity* dan *Work Environment*
terhadap Motivasi Kerja

| Model Regresi | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|-----------------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,988 | 1,012 | Non Multikolinearitas |
| <i>Work Environment</i> | 0,988 | 1,012 | Non Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.17 diatas diperoleh hasil jika nilai *Tolerance* >0,1 dan *VIF* <10 maka hal ini menunjukkan jika tidak terjadi adanya multikolinearitas. Dapat disimpulkan pula jika Uji Multikolinearitas sudah terpenuhi.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas *Job Insecurity* dan *Work Environment*
terhadap Kinerja

| Model Regresi | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|-----------------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,988 | 1,012 | Non Multikolinearitas |
| <i>Work Environment</i> | 0,988 | 1,012 | Non Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.18 diatas diperoleh hasil jika nilai *Tolerance* >0,1 dan *VIF* <10 maka hal ini menunjukkan jika tidak terjadi adanya multikolinearitas. Dapat disimpulkan pula jika Uji Multikolinearitas sudah terpenuhi.

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja

| Model Regresi | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|-----------------------|
| Motivasi | 1,000 | 1,000 | Non Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel tabel diatas diperoleh hasil jika nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka hal ini menunjukkan jika tidak terjadi adanya multikolinearitas. Dapat disimpulkan pula jika Uji Multikolinearitas sudah terpenuhi.

4.3.3 Uji Heteroskedistisitas

Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari *variance* dan residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari satu residual dan satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat dikatakan homoskedastisitas kemudian jika berbeda, baru dapat dikatakan heteroskedastisitas.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Motivasi Kerja

| Model Regresi | Signifikansi | Keterangan |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,883 | Non Heteroskedastisitas |
| <i>Work Environment</i> | 0,051 | Non Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.20 diatas diperoleh hasil jika nilai Signifikansi >0,05 yang artinya lolos, maka hal ini dapat disimpulkan jika Uji Heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Kinerja

| Model Regresi | Signifikansi | Keterangan |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,786 | Non Heteroskedastisitas |
| <i>Work Environment</i> | 0,71 | Non Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.21 diatas diperoleh hasil jika nilai Signifikansi $>0,05$ yang artinya lolos, maka hal ini dapat disimpulkan jika Uji Heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja

| Model Regresi | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------|---------------------|-------------------------|
| Motivasi | 0,969 | Non Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.22 diatas diperoleh hasil jika nilai Signifikansi $>0,05$ yang artinya lolos, maka hal ini dapat disimpulkan jika Uji Heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.4 Analisis Regresi

Analisis kuantitatif pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh dari Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.4.1 Pengujian Regresi Model 1

- a) **Pengujian Regresi Linier berganda menggunakan dua variabel independen yaitu *Job Insecurity* dan *Work Environment* Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil dari pengujian regresi linier berganda *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.23 dibawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Motivasi Kerja

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,463 | ,260 | | 9,458 | ,000 |
| | x1 | -,146 | ,040 | -,262 | -3,618 | ,000 |
| | x2 | ,470 | ,054 | ,627 | 8,657 | ,000 |

a. Dependent Variable: Z

Sumber Sumber: Data diolah, Tahun 2019

Berdasarkan hasil analisa regresi yang sudah didapatkan, maka dibuat persamaan regresi nya : $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$\text{Nilai } Z = 2,463 - 0,146 X_1 + 0,470 X_2$$

Keterangan :

Z = Motivasi Kerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut data analisis tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi, yang dapat diartikan sebagai berikut ini :

1. Hasil dari nilai konstanta sebesar 2,463 yang mengartikan jika variabel *Job Insecurity* dan *Work Environment* memiliki nilai signifikansi 0, maka Motivasi Kerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah adalah sebesar 2,463

2. *Job Insecurity* (X_1)

Job Insecurity (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi dengan koefisien regresi sebesar -0,146, artinya *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Motivasi karena nilai signifikansi <0,05 dan B/t statistiknya bernilai negatif.

3. *Work Environment* (X_2)

Work Environment atau Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,470, artinya *Work Environment* berpengaruh positif terhadap motivasi karena nilai signifikansi <0,05 dan B/t statistiknya bernilai positif.

b) Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *Job Insecurity* dan *Work Environment*

terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Tabel 4.23, dapat diperoleh hasil yang menunjukkan data sebagai berikut:

1) Hipotesis 1 : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Motivasi Kerja

1) Hipotesis 1

H_0 : *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja

H_1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Motivasi

2) Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka bisa diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan adanya hipotesis dengan besarnya angka signifikansi $0,00 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis pertama yaitu “*Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Motivasi kerja karyawan” terbukti.

2) Hipotesis 2 : *Work Environment* berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan

1) Hipotesis 2

H_0 : *Work Environment* tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi

H_2 : *Work Environment* berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan

2) Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka bisa diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan adanya hipotesis dengan besarnya angka signifikansi $0,00 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis kedua yaitu "*Work Environment* berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan" terbukti.

4.4.2 Pengujian Regresi Model II

- a. Pengujian Regresi linier berganda menggunakan dua variabel independen yaitu *Job Insecurity*, *Work Environment* terhadap Kinerja

Hasil pengujian regresi linier berganda *Job Insecurity*, *Work Environment* terhadap Kinerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.24 di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Analisis regresi linier berganda *Job Insecurity*, *Work Environment*, terhadap Kinerja

| Coefficients | | | | | | |
|--------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,994 | ,281 | | 10,668 | ,000 |
| | x1 | -,225 | ,044 | -,394 | -5,169 | ,000 |
| | x2 | ,382 | ,059 | ,497 | 6,526 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, Tahun 2019

Berdasarkan hasil analisa regresi yang sudah didapatkan, maka

dibuat persamaan regresi nya : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Nilai

$$Y = 2,994 - 0,225 X_1 + 0,382 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

a. Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta nya 2,994 hal tersebut menunjukkan jika nilai variabel *Job Insecurity* dan *Work Environment* sama dengan nol maka kinerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah adalah sebesar 2,994.

b. *Job Insecurity* (X_1)

Job Insecurity (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,225, artinya *Job Insecurity* (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikansi $<0,05$ dan B/t statistiknya bernilai negatif.

c. *Work Environment* (X_2)

Work Environment (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,382, artinya *Work Environment* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikansi $<0,05$ dan B/t statistiknya bernilai positif.

b) Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Kinerja guru honorer. Berdasarkan Tabel 4.24, dapat diperoleh hasil yang menunjukkan data sebagai berikut:

a. Hipotesis 3 : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja

1) Hipotesis 3

H_0 : *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja

H_3 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja guru honorer

2) Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka bisa diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Hasil

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besar angka signifikansi adalah $0,00 < 0,05$, sehingga diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis ketiga yaitu "*Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja guru honorer" terbukti.

b. Hipotesis 4 : Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja

1) Hipotesis 4

H_0 : *Work Environment* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja

H_4 : *work Environment* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru honorer.

2) Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka bisa diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besar angka signifikansi adalah $0,00 < 0,05$, sehingga diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis ke empat yaitu "*Work Environment* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru honorer" terbukti.

4.4.3 Pengujian Model III

- a. **Pengujian Regresi Linier dengan menggunakan Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Tabel 4.25
Hasil Analisis Uji T Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja

| Coefficients | | | | | | |
|------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,661 | ,250 | | 2,648 | ,009 |
| | Y | ,831 | ,061 | ,811 | 13,700 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Adjusted R Square : 0,653 | | | | | | |

Sumber Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil analisa regresi yang sudah didapatkan, maka dibuat persamaan regresi nya : $Y = a + b_1 Z$ Nilai $Y = 0,661 + 0,831 X_1$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel Z

Z = Motivasi Kerja

a. Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta nya 0,661 hal tersebut menunjukkan jika nilai variabel kinerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah adalah sebesar 0,661 apabila tidak terjadi pengaruh dari variabel independen.

b. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer (Y) yang memiliki koefisien regresi 0,831. Dengan adanya hubungan positif ini, artinya Motivasi Kerja (Z) dan kinerja guru honorer memiliki hubungan searah.

b. Uji T

1) Hipotesis 5 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja

1) Hipotesis 5

H_0 : Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru honorer

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja guru honorer

2) Kriteria

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka bisa diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila pada penelitian ini tingkat signifikansi penelitian $<0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Hasil

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan besar angka signifikansi adalah $0,00 < 0,05$, sehingga diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Kesimpulan

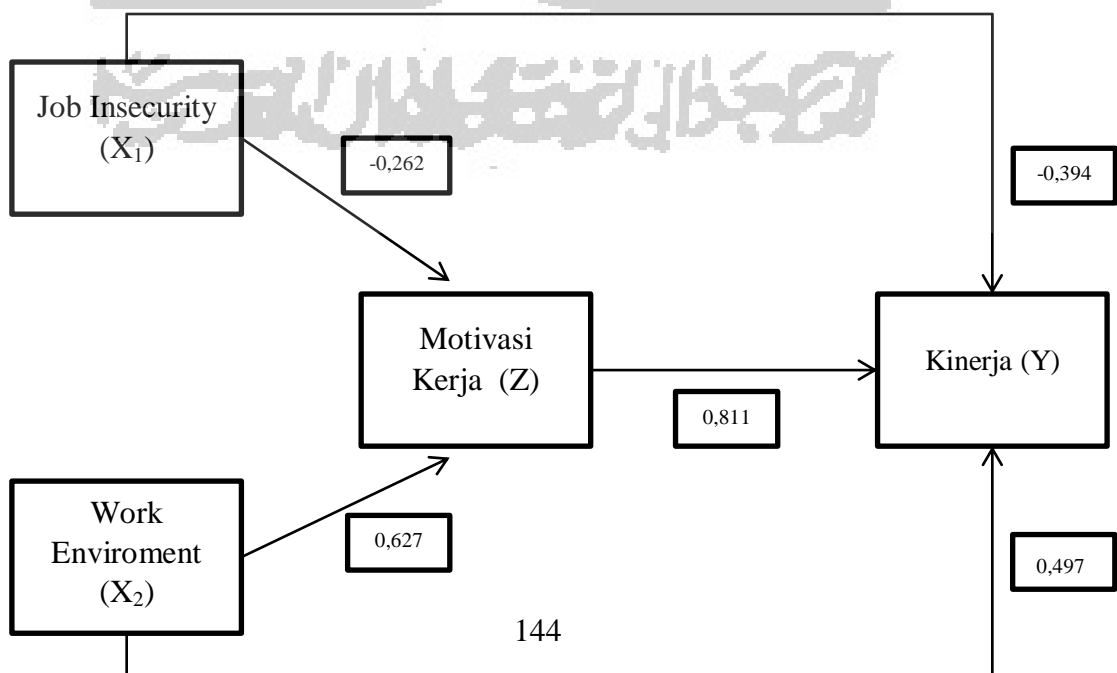
Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis ke lima yaitu “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru honorer” terbukti.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan dari koefisien determinasi model regresi tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square 0,653 atau diartikan 65,3% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 34,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke model penelitian.

4.5 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam mencari pengaruh Variabel *Job Insecurity* dan *Work Environment* terhadap Kinerja guru honorer melalui Motivasi Kerja. Analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



Menurut gambar diatas, maka pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah :

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Z = -0,262$$

- b. Pengaruh Work Environment terhadap Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,627$$

- c. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = -0,394$$

- d. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,497$$

- e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,811$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,262 \times 0,811) = -0,212$$

- b. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,627 \times 0,811) = 0,508$$

3. Pengaruh Total

- a. Pengaruh Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Z = -0,262$$

b. Pengaruh Work Environment terhadap Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,627$$

c. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = -0,394$$

d. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,497$$

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,811$$

f. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,262 + 0,811) = 0,549$$

g. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,627 + 0,811) = 1,438$$

Kesimpulan :

1. Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan menunjukkan jika pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja hasilnya lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi yaitu $-0,394 < -0,212$. Dengan demikian hipotesis ke enam yaitu “Pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih

besar dari pada pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja” **Diterima**.

2. Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan menunjukkan jika pengaruh langsung *Work Environment* terhadap Kinerja hasilnya lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi yaitu $0,497 < 0,508$. Dengan demikian hipotesis ketujuh yaitu “Pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsung *Work Environment* terhadap Kinerja” **Diterima**.

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Dari perhitungan diatas maka hasil rekapitulasi uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja

| Hipotesis | Hipotesis | Keterangan |
|-----------|--|------------|
| H1 | <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Motivasi | Diterima |
| H2 | <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Berpengaruh positif terhadap Motivasi | Diterima |
| H3 | <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja | Diterima |
| H4 | <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Berpengaruh positif terhadap Kinerja | Diterima |
| H5 | Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja | Diterima |
| H6 | Pengaruh tidak langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja | Diterima |
| H7 | Pengaruh tidak langsung <i>Work Environment</i> terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsung <i>Work Environment</i> terhadap Kinerja | Diterima |

Sumber : Data Primer, diolah 2019

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini variabel *Job Insecurity* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan jika *Job Insecurity* (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi (Z) karena nilai koefisien regresi sebesar $-0,262$. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan Shin *et al* (2019) yang menjelaskan jika terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan motivasi intrinsik.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung sebagai objek pada penelitian, hasil penelitian menunjukkan jika mereka merasa khawatir jika harus meninggalkan pekerjaan karena terpaksa, khawatir dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini, khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat, khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin, khawatir dengan gaji yang akan di terima di masa depan, dan merasa khawatir terhadap perkembangan karir nya. Kekhawatiran itulah yang

mendorong adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

Hal ini sesuai dengan teori Greenhalgh dan Rossenblat (1984) mengartikan jika *job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dimana guru dengan status kepegawaian yang tidak tetap atau masih honorer memiliki kekhawatiran terhadap pekerjaannya. Peneliti meneliti guru honorer dalam 1 Kecamatan jumlahnya mencapai 100 orang.

Akan tetapi ada hasil berbeda dari penelitian lain yang dilakukan oleh Fazil Senol (2011) menunjukkan jika ada korelasi penting antara motivasi dan *job security*. Perlakuan yang dilakukan manajer kepada karyawan dengan memperlakukan mereka secara adil atau setara, merupakan peran penting dalam memotivasi karyawan. Jika seorang karyawan merasakan sikap yang dilakukan manajemen perusahaan terhadapnya positif, maka karyawan memiliki alasan untuk percaya bahwa ia tidak akan diberhentikan. Disini *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh motivasi apabila motivasi yang diberikan manajer kepada karyawannya positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Shin *et al* tahun 2019 menggunakan alat analisis SEM sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fazil Senol tahun 2011 menggunakan analisis

regresi. Metode dalam menganalisis penelitian ini sama dengan peneliti saat ini yaitu model SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan objek Guru Honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.7.2 Pengaruh *Work Environment* Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini variabel *Work Environment* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan jika *Work Environment* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,627, hal ini berarti jika semakin baik *Work Environment* yang dirasakan oleh guru honorer maka dapat mengakibatkan tingginya Motivasi Kerja guru honorer tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan *Work Environment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara individu ataupun kolektif. Karyawan memilih untuk bertahan lama di

perusahaan dan memiliki alasan untuk terus tinggal di perusahaan karena perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan manajemen lain.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung sebagai objek pada penelitian, hasil penelitian menunjukkan jika mereka merasa lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga mereka dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Ini sesuai dengan hasil kuesioner yang terkumpul jika mereka merasa dari lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara yang baik, suara yang tidak mengganggu, penerangan yang cukup, ruang kelas yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang terjalin dengan rekan kerja baik (kepala sekolah dan sesama guru), hubungan dengan murid baik, serta kerja sama tim yang baik menjadikan lingkungan kerja atau *Work Enviroment* ini memiliki nilai positif terhadap Motivasi Kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (1992) yang berpendapat jika lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Artinya lingkungan kerja atau *Work Environment* yang mendukung pekerja dapat memberikan efek yang positif bagi perusahaan atau organisasi, pada penelitian

ini *Work Environment* atau lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap Motivasi guru honorer.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto *et al* (2018) menggunakan program SPSS ini juga metode yang sama digunakan oleh peneliti. Akan tetapi perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan objek Guru Honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.7.3 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini variabel *Job Insecurity* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan jika *Job Insecurity* (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) karena nilai koefisien regresi sebesar -0,394. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Areni dan Chirumbolo (2005) yang menjelaskan jika *job insecurity* yang memiliki korelasi negatif dengan kinerja pekerjaan karyawan dan korelasi positif terhadap absensi.

Hal ini dilatar belakangi oleh hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan objek guru honorer SD Negeri di Kecamatan

Bulu Kabupaten Temanggung. Rasa khawatir yang dirasakan karena jika mereka harus meninggalkan pekerjaan karena terpaksa, khawatir dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini, khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat, khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin, khawatir dengan gaji yang akan diterima di masa depan, dan merasa khawatir terhadap perkembangan karirnya. Keadaan seperti ini yang memunculkan adanya *job insecurity* yang dapat menghasilkan nilai koefisien regresi yang negatif yaitu -0,394.

Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al* (2014) yang menunjukkan ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang rendah maka *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja menjadi negatif. Ketika karyawan tidak merasakan *job insecurity* maka kinerja karyawan menjadi positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Areni dan Chirumbolo tahun 2005 menggunakan alat analisis regresi sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al* pada tahun 2014 menggunakan lisrel. Metode dalam menganalisis penelitian ini menggunakan model SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan objek Guru Honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.7.4 Pengaruh *Work Environment* Terhadap Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini variabel *Work Environment* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan jika *Work Environment* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja guru honorer karena nilai koefisien regresi sebesar 0,497. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian Lankeshwara P (2016) yang menjelaskan jika lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Malik *et al* (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi work environment terhadap kinerja karyawan terutama kondisi lingkungan kerja fisik yang mencerminkan hubungan positif dan signifikan paling kuat. Sedangkan hasil analisis regresi berganda mengungkapkan jika kinerja karyawan sebagian besar tergantung pada kondisi lingkungan kerja fisik, pelatihan dan pengembangan dan praktik komunikasi.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan objek guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung. Hasil dari penelitian menunjukkan jika mereka

merasa lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga mereka dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Ini sesuai dengan hasil kuesioner yang terkumpul jika mereka merasa dari lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara yang baik, suara yang tidak mengganggu, penerangan yang cukup, ruang kelas yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang terjalin dengan rekan kerja baik (kepala sekolah dan sesama guru), hubungan dengan murid baik, serta kerja sama tim yang baik menjadikan lingkungan kerja atau *Work Enviroment* ini memiliki nilai positif terhadap Kinerja.

Hasil dari analisis penelitian ini juga menunjukkan jika kinerja yang dihasilkan guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung bernilai positif karena mereka mampu memenuhi target pekerjaan sesuai kurikulum yang ada, mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, mereka memiliki dedikasi dalam bekerja, mereka teliti dan disiplin dalam mengajar, mereka mampu bekerja secara konsisten, mereka mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik kepada murid, mereka datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, mereka juga mampu bekerja dengan rekan kerja dan mereka lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri. Hal ini sesuai dengan indikator

dalam pengukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2009) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran di Tempat Kerja, dan Kemampuan Bekerja Sama.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lankeshwara P pada tahun 2016 dan Malik *et al* (2011) menggunakan metode analisis regresi. Metode dalam menganalisis penelitian ini sama dengan peneliti saat ini yaitu model SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan objek Guru Honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini variabel Motivasi (Z) memiliki signifikan terhadap Kinerja guru honorer. Uji hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan adanya angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan jika Motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer karena nilai koefisien regresi sebesar 0,811. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Abdi *et al* (2017) jika pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitiannya menunjukkan jika motivasi

dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud Company di Mogadishu Somalia.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung sebagai objek pada penelitian, hasil penelitian menunjukkan jika mereka merasa mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang sudah dilakukan, hasil kerja mereka juga mendapatkan pujian dan apresiasi, guru yang berprestasi juga mendapatkan penghargaan, pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, mereka selalu berusaha totalitas dalam bekerja. Selain itu mereka juga dilibatkan dalam kegiatan penting disekolah, hubungan mereka dengan rekan kerja juga terjalin dengan baik, mereka juga senang bersosialisasi, dalam pengambilan keputusan mereka juga dilibatkan. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland (dalam Robbins, 2015) yang membagi kebutuhan manusia menjadi 3 bagian yaitu kebutuhan akan pencapaian (*The Need For Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*The Need For Power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*The Need For Affiliation*).

Selain itu menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi adalah kondisi yang mendorong diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Teori dari Mangkunegara ini sesuai dengan hasil penelitian yang

sudah dilakukan, dimana guru dengan status kepegawaian yang tidak tetap atau masih honorer memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu dalam pencapaian kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Abdi et al tahun 2017 menggunakan model SPSS. Metode dalam menganalisis penelitian ini sama dengan peneliti saat ini yaitu model SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan objek Guru Honorer SD Negeri yang ada di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

4.7.6 Pengaruh Variabel *Job Insecurity* Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja hasilnya lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi. Pada penelitian ini angka regresi *Job insecurity* terhadap Kinerja sebesar -0,394 sedangkan angka regresi *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar -0,212. Hasil penelitian ini menunjukkan jika *Job Insecurity* memiliki nilai regresi yang negatif.

Pada pembahasan pengaruh *Job Insecurity* terhadap Motivasi Kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung, guru honorer merasa khawatir jika harus meninggalkan pekerjaan karena terpaksa, khawatir dengan status pekerjaan yang dimiliki saat ini, khawatir jika harus kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat, khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin, khawatir dengan gaji yang akan diterima di masa depan, dan merasa khawatir terhadap perkembangan karirnya. Kekhawatiran itulah yang mendorong adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

Akan tetapi meski guru honorer tersebut merasa *insecure* terhadap statusnya, kinerja mereka tetap baik. Hal ini karena berdasarkan analisis pengaruh total nilai Motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,811. Sehingga hasil dari kinerja guru honorer tersebut positif. Ini terbukti pada hasil penelitian jika mereka mampu memenuhi target pekerjaan sesuai kurikulum yang ada, mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, mereka memiliki dedikasi dalam bekerja, mereka teliti dan disiplin dalam mengajar, mereka mampu bekerja secara konsisten, mereka mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik kepada murid, mereka datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, mereka juga

mampu bekerja dengan rekan kerja dan mereka lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri.

Analisa penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Fazil Senol (2011) jika karyawan merasakan sikap yang dilakukan manajemen perusahaan terhadapnya positif, maka karyawan memiliki alasan untuk percaya bahwa ia tidak akan diberhentikan. Pada tahun 2014 juga Fazil Senol dalam penelitiannya juga mengungkapkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara *job security* dan motivasi secara batin. Artinya kasus dalam penelitian ini jika motivasi yang dirasakan guru honorer positif maka tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darvishmotevali *et al* (2015) jika dukungan pengawas dan adanya motivasi intrinsik dapat berperan penting terhadap efek negatif yang timbul akibat adanya *Job Insecurity* terhadap kinerja pekerja.

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dalam penelitian ini *Job Insecurity* yang dirasakan oleh guru honorer tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena adanya motivasi yang yang dirasakan oleh guru honorer tersebut tinggi. Mereka merasa mendapatkan umpan balik terhadap kinerja yang sudah dilakukan,

hasil kerja mereka juga mendapatkan pujian dan apresiasi, guru yang berprestasi juga mendapatkan penghargaan. Selain itu mereka juga dilibatkan dalam kegiatan penting disekolah, hubungan mereka dengan rekan kerja juga terjalin dengan baik, mereka juga senang bersosialisasi, dalam pengambilan keputusan mereka juga dilibatkan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah *et al* (2019) jika *Job Insecurity* serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Salam pada tahun 2014 mengungkapkan jika faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* adalah usia. Pada penelitiannya karyawan yang berusia antara 20-30 tahun memiliki *job insecurity* yang lebih besar dari pada yang usianya 40 tahunan. Tetapi hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan jika dari 100 responden yang berusia 26-30 tahun jauh lebih banyak, hal ini berarti jika *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru honorer tersebut karena Motivasi yang mereka rasakan tinggi.

4.7.7 Pengaruh Variabel *Work Environment* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini pengaruh langsung *Work Environment* terhadap

Kinerja hasilnya lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi. Pada penelitian ini angka regresi *Work Environment* terhadap Kinerja sebesar 0,497 sedangkan angka regresi *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,549. Hasil penelitian ini menunjukkan jika *Work Environment* memiliki nilai regresi yang positif.

Pada pembahasan pengaruh *Work Environment* terhadap Motivasi Kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung, guru honorer merasa jika mereka merasa lingkungan tempat mereka bekerja nyaman sehingga mereka dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Ini sesuai dengan hasil kuesioner yang terkumpul jika mereka merasa dari lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara yang baik, suara yang tidak mengganggu, penerangan yang cukup, ruang kelas yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang terjalin dengan rekan kerja baik (kepala sekolah dan sesama guru), hubungan dengan murid baik, serta kerja sama tim yang baik menjadikan lingkungan kerja atau *Work Enviroment* ini memiliki nilai positif terhadap Motivasi Kerja yang akan berdampak pada Kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan, mereka mampu memenuhi target pekerjaan sesuai kurikulum yang ada, mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang

berlaku, mereka memiliki dedikasi dalam bekerja, mereka teliti dan disiplin dalam mengajar, mereka mampu bekerja secara konsisten, mereka mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik kepada murid, mereka datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, mereka juga mampu bekerja dengan rekan kerja dan mereka lebih mengutamakan mengerjakan tugas dengan bekerja sama dibandingkan bekerja sendiri.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Muchtar pada tahun 2016 yang menunjukkan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Work Environment terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al* pada tahun 2014 juga mendukung analisis hasil penelitian ini. Prakoso *et al* (2014) hasil penelitiannya menunjukkan jika *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Halik *et al* (2018) jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi yang dirasakan guru honorer tinggi sehingga baik bagi kinerja yang dihasilkan.

