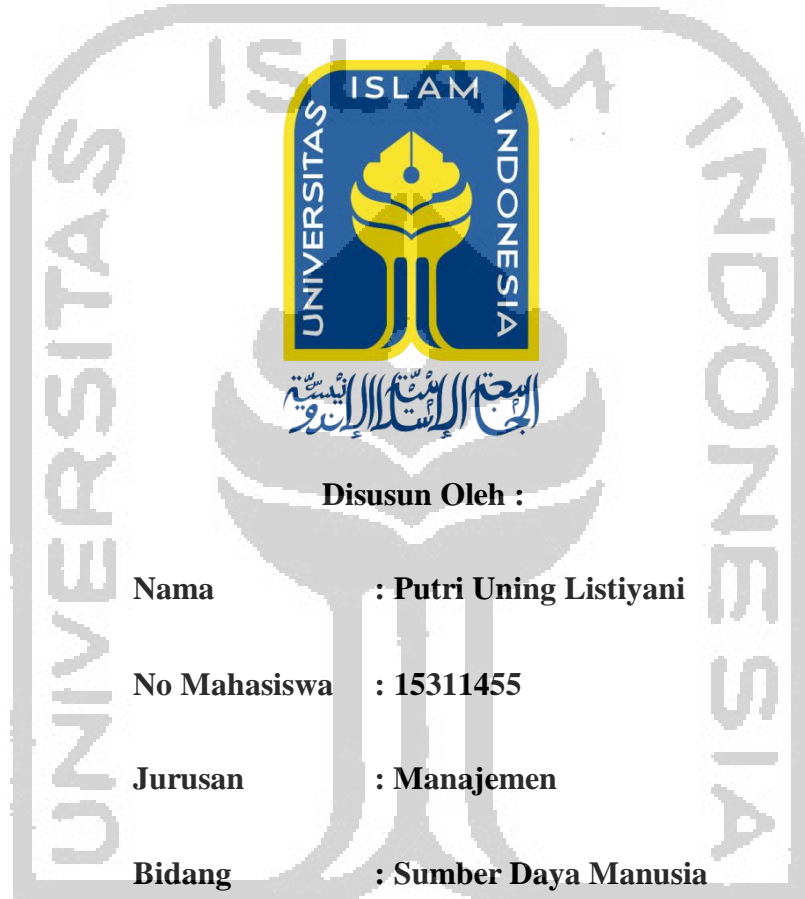


**PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP
KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA GURU HONORER SD
NEGERI DI KECAMATAN BULU KABUPATEN TEMANGGUNG**

JURNAL



Disusun Oleh :

Nama : Putri Uning Listiyani

No Mahasiswa : 15311455

Jurusan : Manajemen

Bidang : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

Pengaruh Job Insecurity Dan Work Environment Terhadap Kinerja Yang Dimediasi

Oleh Motivasi

(Studi Kasus Pada Guru Honorer SD Negeri Di Kecamatan Bulu Kabupaten

Temanggung)

Putri Uning Listiyani

Achmad Sobirin Drs., MBA., Ph.D., Ak.

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

15311455@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Motivasi kerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap Motivasi kerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru honorer. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan menganalisisnya menggunakan analisis jalur dengan SPSS versi 21. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 100 orang guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan dan negatif dari *Job Insecurity* terhadap Motivasi kerja guru honorer, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Work Environment* terhadap Motivasi kerja guru honorer, terdapat pengaruh signifikan dan negatif dari *Job Insecurity* terhadap Kinerja guru honorer, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *Work Environment* terhadap Kinerja guru honorer, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari motivasi kerja terhadap Kinerja guru honorer. Selain itu tinggi motivasi guru honorer dapat merubah pengaruh *Job Insecurity* yang sebelumnya negatif terhadap Kinerja menjadi positif. Sehingga *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung hasilnya positif. Begitu juga dengan *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi hasil yang didapatkan jauh lebih tinggi dari pada yang tidak melalui Motivasi.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Work Environment*, Motivasi, Kinerja

The Impact Of Job Insecurity and Work Environment Toward The Performance Mediated by Motivation

(Case Study Honorary Teachers' Public Elementary School at Bulu, Temanggung)

Putri Uning Listiyani

Achmad Sobirin Drs., MBA., Ph.D., Ak.

Islamic University Of Indonesia

15311455@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study investigates the impact of job insecurity and work environment toward the performance mediated by honorary teachers' motivation of public elementary school at Bulu, Temanggung. The aims of this research are to know the impact of work environment toward honorary teachers' motivation, to find out the impact of job insecurity toward honorary teachers' performance, to discover the impact of work environment toward honorary teachers' performance, and to investigate the impact of work motivation toward honorary teachers' performance. The data was collected using questionnaire and analyzed using path analysis with SPSS 21. The respondents of this research were 100 honorarium teachers of public elementary school at Bulu, Teamanggung.

The results of this research show that there is significant negative impact on job insecurity toward honorarium teachers' work motivation; there is significant positive impact on work environment toward honorarium teachers' work motivation; there is significant positive of work environment on honorarium teachers' performance; there is significant positive of work motivation toward honorarium teachers' performance. In addition, the level of honorarium teachers' motivation can change the impact of job insecurity from negative to positive toward teachers' performance. Hence, the result of job insecurity toward teachers' performance through motivation of honorarium teachers at public elementary school in Bulu, Temanggung is positive. Moreover, the level of work environment toward teachers' performance through motivation is higher than the level of work environment which is not through motivation.

Keywords: job insecurity, work environment, motivation, performance

I. PENDAHULUAN

Seperti dikutip dari katadata.co.id menurut survei penduduk yang dilakukan tahun 2015, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2019 di proyeksikan berjumlah 266,91 juta jiwa. Dengan jumlah yang besar berakibat pada tingkat persaingan antar individu menjadi semakin ketat, terutama dalam hal pencarian pekerjaan. Besarnya jumlah Sumber Daya Manusia yang tersedia seringkali berbanding terbalik dengan jumlah lowongan pekerjaan ditawarkan. Bukan hanya lowongan pekerjaan saja yang jumlahnya berbanding terbalik dengan jumlah Sumber Daya Manusia yang tersedia, status kerja atau kepegawaian yang ditawarkan perusahaan atau instansi saat ini juga lebih banyak yang menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.

Outsourcing atau alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja (Asyhadie dan Kusuma, 2019: 103). Kebijakan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* ini dianggap lebih menguntungkan pihak perusahaan dan instansi. Fenomena *outsourcing* dan kerja kontrak tidak hanya terjadi di suatu perusahaan saja, institusi pemerintah juga menerapkan sistem ini yang biasanya disebut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu contoh penerapan sistem ini pada institusi pemerintahan yaitu di institusi pendidikan. Meski di dalam institusi pendidikan sudah ada PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun masih banyak juga yang hanya berstatus sebagai honorer. Status kepegawaian yang belum pasti ini dapat menimbulkan perasaan *job insecurity*.

Job insecurity adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh dan Rossenblat, 1984). Individu yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depannya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. *Job insecurity* memiliki korelasi negatif dengan kinerja karyawan (Chirumbolo dan Areni, 2005). Artinya jika karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan rendah. Untuk itu sangat penting jika seseorang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Hal ini pastinya akan berdampak pada organisasi ataupun instansi itu sendiri, seperti halnya di institusi pendidikan.

Pendidikan memiliki peranan penting bagi aspek kehidupan manusia. Hal ini disebabkan karena pendidikan berpengaruh dalam menanamkan budaya yang inovatif dan kompetitif. Pendidikan adalah proses kemampuan dasar yang fundamental, baik itu menyangkut daya pikir atau daya intelektual, maupun daya emosional atau perasaan yang diarahkan kepada tabiat manusia ke sesamanya menurut John Dewey (dalam Ariana, 2017). Pembahasan tentang pendidikan tidak terlepas dari adanya peran guru.

Mengutip dari berita VOAIndonesia.com, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang ada di Indonesia memperkirakan jika jumlah guru yang ada di Indonesia pada tahun 2019 setidaknya 1,5 juta dari 3,2 juta masih berstatus honorer. Meski memiliki status kepegawainnya berbeda, guru dengan status PNS dan guru dengan status honorer keduanya tetap memiliki peran yang sama. Guru diharapkan mampu menciptakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien. Akan tetapi dalam bidang kesejahteraan, guru dengan status PNS dan honorer mengalami perbedaan. Standar upah yang harus

dibayarkan kepada guru honorer belum jelas, karena masih saja ada yang menerima upah rendah.

Kesejahteraan guru adalah tanggung jawab pemerintah, hal ini karena tugas guru adalah mencerdaskan generasi bangsa yang nantinya dapat melahirkan calon-calon pemimpin dimasa depan (Musfah, 2016). Peran guru sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja guru dapat menentukan masa depan suatu bangsa. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2013).

Tugas guru yang begitu mulia karena ingin mencerdaskan kehidupan bangsa harus didukung oleh motivasi kerja guna meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Motivasi merupakan hasil interaksi yang terjadi antara individu dengan situasi (Robbins dan Timothy, 2009). Motivasi dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Mohamud *et al*, 2017). Artinya jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi ketika bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Tidak hanya *job insecurity* dan motivasi saja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja berdampak pada kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan target kinerja operasional (Malik *et al*, 2011). Lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, serta mutu kehidupan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman pada karyawan disaat mereka bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal (Heizer dan Render, 2001)

Jika lingkungan kerja kondusif tentunya perusahaan atau organisasi juga akan mendapatkan manfaatnya. Seperti halnya sekolah yang nyaman akan menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien bagi siswanya. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain lain (Asriel *et al*, 2016). Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya suasana kerja, gaya kepemimpinan manajer yang partisipatif, kompensasi, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial (Tan, 2010:130). Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seseorang bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal (Lankeshwara, 2016).

KAJIAN PUSTAKA

Fazil Senol (2011) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari persepsi karyawan terhadap *job insecurity* yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 414 karyawan hotel yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5 di Turki. Sampel dari 24 hotel dipilih dari kota-kota dengan kegiatan pariwisata yang padat. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi.

Hasil menunjukkan adanya 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.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan pada variable independennya *job insecurity* dan motivasi karyawan sebagai mediasi.

Fazil Senol (2011) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Of Job Security On Perception Of The Internal Motivation Means: A Research From Turkey*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan signifikansi antara pengaruh faktor *job insecurity* terhadap motivasi batin yang dialami oleh karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 402 karyawan dari berbagai departemen di 24 hotel baik hotel bintang 4 dan bintang 5 di Turki. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis frekuensi, analisis korelasi pearson, dan analisis regresi.

Hasil penelitian mengungkapkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara *job security* dan motivasi secara batin. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa dirinya dianggap dan dihargai ketika bekerja akan memiliki motivasi internal yang dapat mengurangi rasa kecemasan terhadap PHK.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan variable independennya *job insecurity* dan motivasi karyawan sebagai mediasi.

Shin *et al* (2019) melakukan penelitian dengan judul “*A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic*

Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes". Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity*, motivasi intrinsik, kinerja serta OCB yang dihasilkan oleh karyawan. Data dikumpulkan berdasarkan survei dengan responden 152 orang yang dipekerjakan di perusahaan manufaktur di Korea Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan motivasi intrinsik dan adanya hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja dan OCB. Serta adanya OCB yang berorientasi pada perubahan melalui motivasi intrinsik.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity*, motivasi sebagai mediasi dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Chirumbolo dan Areni (2005) melakukan penelitian dengan judul "*The Influence Of Job Insecurity On Job Performance And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes*". Penelitian ini bertujuan untuk mencari dampak dari *job insecurity* pada dua indikator perilaku organisasi yaitu kinerja dan absensi kerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 425 pekerja yang diwawancarai dengan kuesioner secara terstruktur. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya *job insecurity* yang memiliki korelasi negatif dengan kinerja pekerjaan karyawan dan korelasi positif terhadap absensi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan variable independennya *job insecurity* dan kinerja sebagai variabel dependen.

Wang *et al* (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement*”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek interaksi dari *job insecurity* dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dan memeriksa peran mediasi keterlibatan kerja dari perspektif teori manajemen *job insecurity*. Penelitian dilakukan oleh karyawan Cina dan terdiri dari 2 studi. Pada studi 1 penelitian diikuti oleh 140 orang dan studi ke 2 diikuti oleh 125 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan lisrel 8.80.

Hasil menunjukkan pada studi pertama ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang rendah maka *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja menjadi negatif. Sebaliknya apabila didalam perusahaan karyawan merasakan keadilan organisasi yang tinggi maka tidak akan mengalami *job insecurity*. Ketika karyawan tidak merasakan *job insecurity* maka kinerja karyawan menjadi positif. Studi ke dua yang dilakukan hasilnya menunjukkan adanya keterlibatan antara keadilan di dalam organisasi dan *job insecurity* yang dirasakan karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil analisis mengungkapkan jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan berhubungan negatif dengan kinerja yang dihasilkan karyawan ketika keadilan organisasi tinggi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian terletak pada kinerja karyawan sebagai variabel dependennya, serta penambahan *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi karyawan sebagai mediasi.

Awan dan Salam (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang guru tetap yang bekerja *full time* dari perguruan tinggi swasta di Larkana, Pakistan. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang dikembangkan menggunakan skala dikotomi dan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* menyebabkan perubahan pada kinerja. Penelitian ini juga mengungkapkan faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* adalah usia. Karyawan yang berusia antara 20-30 tahun memiliki *job insecurity* yang lebih besar dari pada yang usianya 40 tahunan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity* dan dependennya variabel kinerja.

Muchtar (2016) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Data

dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 52 untuk karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *work environment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Sutanto *et al* (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Organizational Justice Work Environment And Motivation*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan *work environment* terhadap motivasi kerja. Dalam mengambil data adalah sensus. Jumlah populasi penelitian adalah 100 orang. Data dikumpulkan dan diolah kemudian dianalisis menggunakan SPSS.

Hasil penelitian 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, serta adanya rasa aman yang di berikan perusahaan kepada mereka.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi kerja karyawan sebagai mediasi.

Prakoso *et al* (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil menunjukkan jika *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa *work environment* yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi sebagai mediasi serta kinerja sebagai variabel dependen.

Lankeshwara P (2016) melakukan penelitian dengan judul “*A study on the impact of workplace environment on employee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi dampak dari *work environment* terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 orang baik karyawan manajerial maupun non manajerial dari Brandix Intimate

Apparel-Awissawella melalui teknik pengambilan sampel proporsional. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil survey mengungkapkan bahwa alat bantu kerja sebagai penentu utama dalam membantu kinerja karyawan, selain itu adanya dukungan dari atasan sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hubungan interpersonal yang timbul dari atasan sangat membantu dalam mendorong hubungan positif dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja yang menguntungkan dapat memberikan pekerja untuk berkinerja lebih baik dan pastinya dapat meningkatkan produktivitas serta memaksimalkan kualitas kinerja mereka.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Gitahi *et al*(2015) melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan bank di kota Nakuru. Populasi penelitian ini adalah 736 staf non manajerial, sampel 173 responden diambil dari karyawan menggunakan *stratified random sampling* dengan probabilitas sebanding dengan ukuran perusahaan yang digunakan untuk mengalokasikan sampel dalam bank. Data dikumpulkan dan diolah kemudian dianalisis menggunakan model regresi berganda.

Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa aspek lingkungan psikososial, aspek lingkungan fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Al-Omari dan Okasheh (2017) melakukan penelitian dengan judul "*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan di perusahaan mesin. Populasi penelitian ini adalah 85 orang karyawan yang bekerja di perusahaan mesin. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Temuan penelitian mengungkapkan jika dalam meningkatkan kinerja, kondisi lingkungan kerja yang utama seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya harus mendapatkan perhatian yang lebih.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Malik *et al*(2011) melakukan penelitian dengan judul "*A study of work environment and employees' performance in Pakistan*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari 115 karyawan *Telecommunication Company Limited* (PTLC) di Pakistan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Hasil 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.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Mensah dan Tawiah (2014) melakukan penelitian dengan judul "*Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana*". Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan motivasi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan perusahaan pertambangan di Ghana. Populasi penelitian ini adalah 240 responden dari 4 perusahaan pertambangan di Ghana. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya faktor faktor resiko yang bisa terjadi pada industri pertambangan, maka manajemen harus memastikan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan kinerja sebagai variabel dependennya.

Pang dan Lu (2018) melakukan penelitian dengan judul "*Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pengiriman kontainer di Taiwan. Populasi responden sebanyak 64 orang yang sudah bekerja pada industri pelayaran liner selama lebih dari 10 tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil menunjukkan jika pemberian motivasi dengan cara memberi insentif seperti bonus lebih banyak, dividen dan alokasi stok, serta kesempatan untuk bekerja sendiri dapat meningkatkan kinerja pada organisasi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu kinerja sebagai variabel dependennya.

Mohamud *et al*(2017) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendorong motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia. Target populasi pada penelitian ini sebanyak 5000 orang dengan ukuran sampel 60. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai instrumen penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Hasil menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud Company di Mogadishu Somalia.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu kinerja sebagai variabel dependennya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aslami *et al* (2017) dengan judul “*The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The*

Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan". Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening serta menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan yang memiliki 132 orang dengan sampel 99 orang. Metode Analisis Data Yang Digunakan Menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai *Outsourcing* PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja. Selain itu *job insecurity* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment dan job insecurity* sebagai variabel independen, motivasi sebagai mediasi dan kinerja sebagai variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Darvishmotevali *et al* (2015) dengan judul "*Effect Of Job Insecurity On Frontline Employee's Performance Looking Through The Lens Of Psychological Strains and Leverages*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui antara hubungan *job insecurity* terhadap kinerja serta adanya potensi mediasi psikologis yang dirasakan karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu 288 karyawan hotel bintang lima dan empat di Indonesia Siprus Utara. Model penelitian menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan jika *Job Insecurity* dapat berdampak pengurangan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan jika dukungan pengawas dan adanya motivasi intrinsik dapat berperan penting terhadap efek negatif yang timbul akibat adanya *Job Insecurity* pada kinerja pekerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *job insecurity* sebagai variabel independennya, motivasi bagian dari kondisi psikologis sebagai mediasi nya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Nikmah *et al* (2019) dengan judul “*Influence Of Job Insecurity , Work Motivation, Organizational Commitments And Work Satisfaction As Intervening Variables To Employee Performance (Case Study of PT Semar Beton Perkasa, Tuban Regency)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semar Beton Perkasa di Tuban dengan jumlah 70 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan PLS.

Hasil penelitian menunjukkan jika *Job Insecurity* serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity* dan dependennya variabel kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai karyawan sebagai mediasi bukan sebagai variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Halik *et al* (2018) dengan judul “*The Influences of The Physical Work Environment and Excelled Motivation towards Employee Performance of Local Education Service of Parepare City*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare, baik PNS atau bukan yang berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *metode stratified* dan metode penelitian menggunakan Skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi yang tinggi terhadap Kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel Motivasi sebagai mediasi bukan sebagai variabel independen. Selain itu juga ada penambahan *job insecurity* sebagai variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Narasuci dan Noermijati (2018) dengan judul “*Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis efek langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Negeri Malang dengan status pegawai negeri (PNS) berjumlah 314 orang dengan 256 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu pada pengujian mediasi, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi sebagai mediasi serta kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen.

Penelitian yang dilakukan oleh Muchtar (2016) dengan judul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 52 untuk karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *work environment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan jika disini motivasi sebagai

variabel independen maka dalam penelitian selanjutnya motivasi sebagai mediasi.

LANDASAN TEORI

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2009:378) terkait pengertian kinerja adalah apa yang sudah dilakukan dan tidak dilakukan karyawan sehingga memberikan pengaruh terhadap besarnya kontribusi yang sudah diberikan kepada suatu organisasi. Sedangkan pendapat Sinambela (2016:438) pengertian kinerja yaitu kesediaan kelompok atau individu dalam melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta hasil yang didapat sesuai dengan harapan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan.

Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis (2000) pengertian *job insecurity* yaitu terjadinya kondisi psikologis dari seorang karyawan yang menunjukkan perasaan bingung atau perasaan tidak aman dikarenakan adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah

(*perceived impermanance*). Hal ini terjadi akibat banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan tetapi durasi waktunya sementara atau tidak berlangsung permanen, dapat menimbulkan banyaknya karyawan mengalami *job insecurity*. Kemudian Ajani *et al* (2013) mengartikan *job insecurity* adalah kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan lanjutan yang menguntungkan bagi kehidupan kerjanya, yang mungkin timbul dari syarat-syarat kontrak pekerjaan, *layoff* (pemberhentian sementara), atau kondisi ekonomi secara umum.

Job insecurity dirasa menjadikan seseorang memiliki kekhawatiran terhadap masa depannya, karena kondisi yang terjadi sekarang. Hellgren *et al* (1999) mencoba mengartikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang agar mampu mempertahankan kesinambungan karena berada pada kondisi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan para pekerja sebagai perasaan stres, tegang, khawatir ataupun gelisah dan adanya rasa ketidakpastian yang berkaitan dengan sifat dan keberadaan pekerjaan. Heaney *et al* (1994) mengartikan *job insecurity* adalah suatu persepsi tentang ancaman potensial terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang saat ini.

Ashford *et al* (1989) juga mengatakan jika *job insecurity* adalah kondisi dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam serta adanya ketidakberdayaan dalam melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* terjadi tidak hanya karena ada ancaman kehilangan

pekerjaan, tapi juga bisa karena kehilangan dimensi pekerjaan. Selain itu Greenhalgh dan Rossenblat (1984) mengartikan jika *job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.

Dari pengertian yang telah disebutkan para ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah adanya perasaan kekhawatiran, terancam, serta ketidakberdayaan karyawan terhadap situasi yang terjadi di dalam organisasi atau di tempat kerja atas keberlangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Work Environment (Lingkungan Kerja)

Work environment atau lingkungan kerja menurut Heizer dan Render (2001:239) adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan serta mutu kehidupan kerja karyawan. Sedangkan Robbins (2002:226) mengartikan lingkungan sebagai lembaga-lembaga yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang atau lingkungan sekitar ketika seseorang bekerja, bagaimana metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (1992:25) berpendapat jika lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dari definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan dapat bersifat fisik maupun non fisik bertujuan untuk mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas nya.

Motivasi

Mangkunegara (2013:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Oleh karena nya motivasi merupakan kondisi menggerakkan pegawai agar pegawai tersebut mampu mencapai tujuannya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Greenberg (2011) menyebutkan jika motivasi adalah serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku manusia demi terwujudnya tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003) mengatakan jika pertama, motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan proses psikologis dalam mencapai puncak keinginan. Sedangkan perilaku dapat mencerminkan sesuatu yang dapat dilihat dan didengar. Hasil dari motivasi secara umum dapat dinilai dari perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, ataupun strategi yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Usaha yang sebenarnya adalah hasil motivasi yang berkaitan secara langsung dengan perilaku. Kedua, perilaku dipengaruhi lebih dari sekedar

motivasi antara lain perilaku input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Dalam teori isi (*content theory*) lebih tegas mengatakan jika kebutuhan itu sendiri dapat membuat seseorang termotivasi. Perlu diketahui jika setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda tergantung dengan latar belakang nya masing-masing. Oleh sebab itu motivasi merupakan faktor utama yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas didalam organisasi. (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan jika Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat memberikan semangat karena adanya sesuatu yang ingin dicapai atau diraih.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini 100 guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Temanggung.

DEFINISI OPERASIONAL

Kinerja

Menurut Jackson dan Mathis (2009:378) kinerja karyawan yakni apa yang telah dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap besarnya kontribusi yang sudah diberikan kepada organisasi.

Job Insecurity

Hellgren *et al* (1999) mempunyai persamaan dengan teori De Witte *et al* (2010) yang membedakan dua indikator *job insecurity* yaitu *job insthcurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif.

Job insecurity kuantitatif, digolongkan sebagai rasa khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri

- 1) Kehilangan pekerjaan
- 2) Posisi pekerjaan
- 3) Waktu bekerja

Job insecurity kualitatif, perasaan khawatir yang muncul akan hilangnya fitur penting dari pekerjaan, misal perubahan organisasional, promosi dan penilaian kinerja positif.

- 1) Jadwal pekerjaan
- 2) Penilaian kinerja
- 3) Promosi

Work Environment (Lingkungan Kerja)

Robbins mengatakan (2002:226) lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yakni umum dan khusus. Lingkungan kerja umum yakni sesuatu yang dapat memiliki potensi untuk mempengaruhi sebuah organisasi.

Motivasi

Menurut McClelland (dalam Robbins, 2015:260) mengatakan bahwa kebutuhan terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

1) Kebutuhan akan pencapaian (*The Need For Achievement*)

Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

2) Kebutuhan Akan Kekuasaan (*The Need For Power*)

Kebutuhan ini merupakan suatu ekspresi keinginan individu agar dapat mengendalikan atau mempengaruhi pihak lain. Sehingga membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

3) Kebutuhan Akan Afiliasi (*The Need For Affiliation*)

Dijelaskan sebagai keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan orang lain.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini disebar dengan jumlah 103 kuesioner dan pada kenyataannya kuesioner kembali sebanyak 100 kuesioner. Demografi yang mendominasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin

perempuan dengan jumlah 74 orang atau 74 persen responden perempuan dan 26 orang laki-laki atau 26 persen laki-laki. Responden penelitian ini lebih banyak berusia 26-30 tahun dengan jumlah 39 orang atau 39 persen. Jenjang pendidikan responden dalam penelitian ini sebanyak 92 orang lulusan S1 atau 92 persen. Lama mengajar responden penelitian ini yang mendominasi kurang dari 5 tahun dengan jumlah 42 orang atau 42 persen.

Hasil Uji Reliabilitas

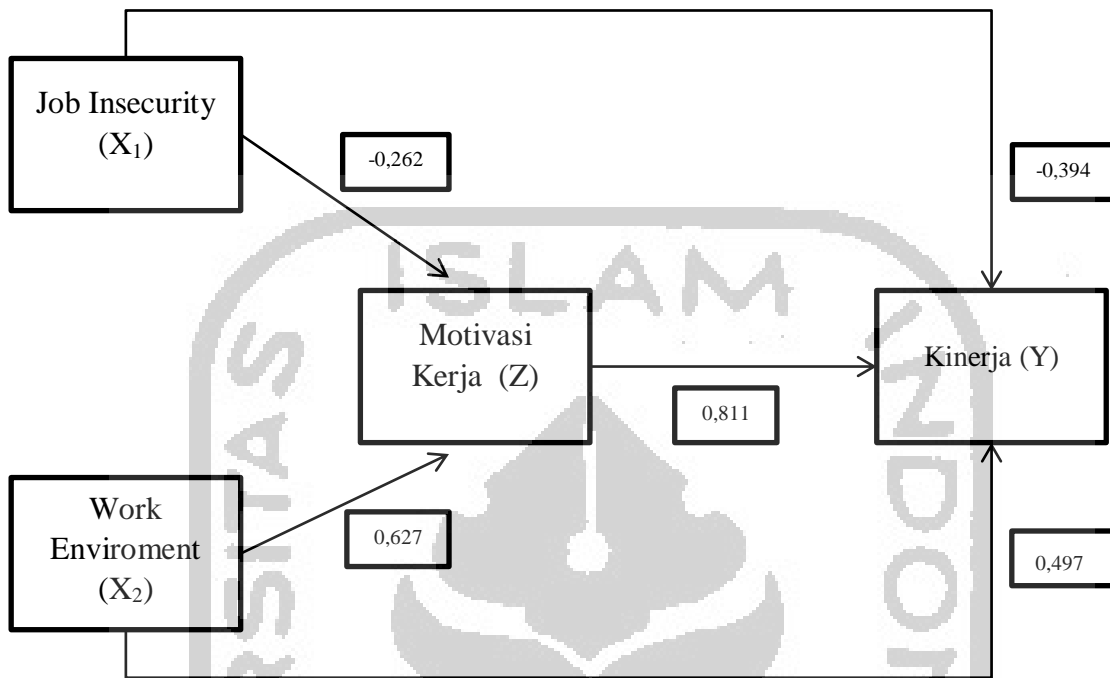
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

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 diatas, hasil penelitian menunjukkan jika semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti karena nilai alfa > tingkat signifikansi. (0,6).

Analisis Jalur



Gambar Hasil Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

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

PEMBAHASAN

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 $-0,262$.

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.

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 $-0,394$.

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 $0,497$.

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 $0,811$. Sehingga hasil dari kinerja guru honorer tersebut positif

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 kecil 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.

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 kecil 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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan jika mereka merasa *Job Insecurity* dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi.
2. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan jika *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap motivasi.
3. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan jika mereka merasa *Job Insecurity* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja.
4. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan jika *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja.
5. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan pengaruh secara langsung *job insecurity* terhadap kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer.
7. Guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung menunjukkan pengaruh secara langsung *work environment* terhadap kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *work environment* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer.

Saran

Job Insecurity muncul karena suatu ketidak pastian pekerjaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat menjadi positif apabila adanya peningkatan motivasi melalui:

1. Kepala sekolah dapat terus memberikan motivasi kepada guru baik langsung maupun tidak langsung
2. Untuk meningkatkan motivasi guru dapat juga dilakukan pemberian *training* kepada guru agar lebih meningkatkan keterampilan guru
3. Pengadaan liburan bersama atau *gathering* agar dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan yang semakin erat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Mohamud S; Ibrahim, A. A; Hussein, J. M. 2017. The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Ajani, O. A.; Adisa, A. L. 2013. Declining Job Security Level and Workers' Performance In Selected Banks, South Western Nigeria. *Journal of African Sociological Review*. 17(2), 55-70
- Al-Omari, K.; Okasheh, H. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Areni, A; Chirumbolo, A. 2005. The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effects of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Ariana, Sunda. 2017. *Manajemen Pendidikan: Peran Pendidikan dalam Menanamkan Budaya Inovatif & Kompetitif*. Yogyakarta: Andi
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. 2018. *The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable at PT Telekomunikasi Selular Branch Medan*. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press.
- Asriel, Armida Silvia; Armiati; Leo Frista. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana
- Asyhadie, Zaeni; Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Awan, W. A; Salam, A. 2014. Identifying the relationship between job insecurity and employee performance-An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. 2017. *Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724-1744.
- Gitahi, S. N. 2014. *Effect of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees in Nakuru Town* (Doctoral dissertation).
- Greenberg, Jerald. 2011. *Organizational Behaviour*. Edisi 10. ISBN. 978-0-13-609019-9.
- Greenhalgh, L; Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: *Toward conceptual clarity*. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Halik, A., Zainal, Z., & Hasan, K. 2019. *The Influences of The Physical Work Environment and Excelled Motivation towards Employee Performance of Local Education Service of*

- Parepare City*. In 1st International Conference on Advanced Multidisciplinary Research (ICAMR 2018). Atlantis Press.
- Heaney, C. A; Israel, B. A; House, J. S. 1994. Chronic job Insecurity among Automobile workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine*. 38, 1431-1437.
- Heizer, Jay; Barry Render. 2001. Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi. Jakarta: Salemba Empat dan Pearson Education Asia, Ptc. Ltd.
- Kreitner, Robert; Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kuranchie-Mensah, E. B; Amponsah-Tawiah, K. 2016. Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(2), 255-309.
- Lankeshwara, P. 2016. A Study On The Impact Of Workplace Environment On Employee's Performance: With Reference To The Brandix Intimate Apparel-Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1).
- Malik, M. I; Ahmad, A; Gomez, S. F; Ali, M. 2011. A study of work environment and employees performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis; Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchtar, M. 2017. The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Muchtar, M. 2017. The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Musfah, Jejen. 2016. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. 2018. *Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4).
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pang, K.; Lu, C. S. 2018. Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
- Prakoso, R. D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip Prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga.

- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Senol, F. 2011. The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses. *Journal of Economic & Social Studies (JECOSS)*, 1(2).
- Senol, F. 2014. The Effect Of Jop Security On Perception Of The Internal Motivation Means: A Research From Turkey, Vol 3(1).
- Shin, Y; Hur, W. M.; Moon, T. W; Lee, S. 2019. A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1812.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*
- Smithson, Janet; Suzan, Lewis. 2000. *Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract* *Personnel Review* ,29(6):1-15
- Sutanto, E. M; Scheller-Sampson, J; Mulyono, F. 2018. Organizational Justice Work Environment And Motivation. *International Journal of Business & Society*, 19(2).
- Sverke, M; Hellgren J. 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of a New Millennium. *Journal Applied Psychology*. vol. 31 no. 2 175-178
- Wang, H. J; Lu, C. Q; Siu, O. L. 2015. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249.
- Website:
Kemendikbud-Kemenkeu Kaji Gaji Guru Honorer akan Setara UMR/
<https://news.detik.com/berita/d-4397851/kemendikbud-kemenkeu-kaji-gaji-guru-honorer-akan-setara-umr/> / diakses pada 1 Agustus 2019
- Tenaga Honorer: Status Diperjelas, Sumber Gaji Belum Jelas /
<https://www.voaindonesia.com/a/tenaga-honorer-status-diperjelas-sumber-gaji-belum-jelas/4849996.html> / dikases pada 18 Agustus 2019
- Jumlah Penduduk Indonesia 2019 Mencapai 267 Juta Jiwa /
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/01/04/jumlah-penduduk-indonesia-2019-mencapai-267-juta-jiwa> / diakses pada 20 Juni 2019
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen /
<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf> / diakses pada 15 Juni 2019