

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA GURU TIDAK TETAP DI SMA N.1 ULUIDANO TAE NIAS SELATAN

By SUARDIN HALAWA

3
**PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA GURU TIDAK TETAP DI SMA N.1
ULUIDANO TAE NIAS SELATAN**

SKRIPSI



Diajukan dalam
Forum Seminar Penelitian

Oleh:

SUARDIN HALAWA
NIM. 2320259

26
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dalam membentuk karakter, serta membangun sikap yang positif, untuk mempersiapkan individu dapat berkembang menjadi pribadi yang baik dan profesional. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Hal ini tertera dalam pembukaan UUD (1945) alinea ke- IV bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan skill.

Profesi guru merupakan salah satu profesi yang sangat penting dalam masyarakat karena memiliki peran kunci dalam mendidik dan membimbing generasi masa depan. Guru bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, membentuk keterampilan, serta membimbing perkembangan sosial dan emosional siswa. Sardiman (2018), mengemukakan guru adalah salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Menurut Nadiem Makarim (2020), sebagai menteri pendidikan saat ini, menyatakan dan percaya bahwa kualitas guru merupakan kunci sukses pembelajaran dan pendidikan.

Akan tetapi pada kenyataannya banyak permasalahan dan polemik yang kerap kali terjadi pada profesi guru, sebagaimana kita ketahui bahwa pengelompokan guru di sekolah Indonesia ada dua, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru tidak tetap yang biasa disebut guru wiyata bakti atau guru tidak tetap (GTT). Tugas guru PNS dan Guru Tidak Tetap yaitu melaksanakan pembelajaran dan menyusun administrasi, tetapi guru yang berstatus PNS dan yang berstatus honorer mempunyai perbedaan pendapatan karena guru PNS gajinya dijamin oleh pemerintah dan Guru Tidak Tetap gajinya dari biaya operasional sekolah karena guru PNS diangkat oleh pemerintah dan Guru Tidak Tetap SK pengangkatannya dari komite sekolah (Suyanto & Abbas, 2018).

Guru tidak tetap di Indonesia sebagian besar kesejahteraan secara ekonomi masih relatif kecil untuk bisa memenuhi kebutuhan pribadinya, apalagi bila dibandingkan dengan UMP (Upah Minimum Pegawai) di Indonesia. Belum adanya standarisasi untuk UMG (Upah Minimum Guru), sehingga upah atau honor yang diterima setiap masing-masing guru tidak tetap di kabupaten atau kota bervariasi (Chairani Meiza, 2019). Perbedaan status dan upah honorer tersebut yang terkadang menjadi salah satu permasalahan atau keluhan para guru yang masih berstatus honorer atau kontrak, sehingga munculnya rasa malas, ketidakpuasan dan keresahan dalam menjalankan baktinya, sebagaimana guru tidak tetap. Hal ini menyebabkan tingkat job insecurity pada Guru tidak tetap menjadi lebih besar.

Guru tidak tetap tidak memiliki akses yang sama dengan PNS baik dalam fasilitas maupun peluang pengembangan profesional. Ketidaksetaraan ini dapat menciptakan rasa tidak adil dan dapat mengurangi motivasi guru tidak tetap untuk terus meningkatkan keterampilan mereka atau berinovasi dalam metode pengajaran. Karena keadaan tersebut guru tidak tetap merasa kurang diakui secara sosial dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki status kepegawaian tetap. Rasa tidak diakui ini dapat berdampak negatif pada motivasi kerja, karena seseorang mungkin merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik jika tidak mendapatkan pengakuan yang pantas. Guru tidak tetap memiliki beban kerja yang sama dengan pegawai tetap tanpa ada

jaminan kompensasi atau tunjangan yang memadai. Ketidakpastian terkait imbalan yang setara dengan upaya yang diberikan dapat mengurangi motivasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi.

³ Job insecurity adalah kondisi dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam serta adanya ketidakberdayaan untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. ³ Job insecurity juga dapat diartikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari suatu pekerjaan. ⁹ Individu yang merasa insecure terhadap nasib masa depannya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. ³ 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

Penelitian yang dilakukan Dian Oksi Nugraheni & Anggun Resdasari Prasetyo (2021), dengan judul Job insecurity dan motivasi kerja pada guru SDN 01 Binangun honorer di kecamatan binangun Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada Guru Sekolah Dasar Binangun di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. Artinya semakin tinggi *job insecurity*, maka motivasi kerja akan semakin rendah. Sedangkan, semakin rendah *job insecurity*, maka motivasi kerja akan semakin tinggi

⁴ Menurut De Witte (2018), juga menjelaskan bahwa sumber dari job insecurity adalah orang-orang yang menginginkan status pegawai, tetapi kondisi pekerjaannya membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai (*unemployment*). Dampak dari ketidakamanan kerja pada organisasi adalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi, hilangnya kepercayaan pada manajemen, penolakan terhadap perubahan organisasi, penurunan kinerja dan prestasi kerja. Sverke, Hellgren & Naswall (2018), menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat menyebabkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian mereka juga menjelaskan bahwa pekerja

yang mengalami job insecurity memiliki skor prestasi kerja yang rendah. Dampak negatif dari ketidakamanan kerja dapat menurunkan tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa tidak aman (unsafe) kurang memiliki komitmen terhadap pertumbuhan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2019), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Salah satu syarat terpenuhinya motivasi kerja adalah tercukupinya kebutuhan manusia yang dapat berupa fisik maupun psikis. Dalam kebutuhan psikis terdapat kebutuhan akan rasa aman, jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan rasa tidak aman yang dalam dunia kerja disebut sebagai Job Insecurity.

Berdasarkan fenomena yang terjadi Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan yang memiliki tingkat job insecurity yang tinggi hal ini terjadi Karena Guru Tidak Tetap sering merasa kehilangan semangat mengajar, karena banyaknya siswa yang tidak menghargai guru honorer. Selain itu penataan dan pendistribusian guru pns ditargetkan memiliki 24 jam mengajar dalam waktu sepekan. Peraturan ini menyebabkan porsi mengajar bagi guru honorerr semakin berkurang, sedangkan gaji Guru Tidak Tetap bergantung pada berapa banyak les yang diambil setiap harinya. Gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhannya sehingga tidak jarang ada guru honorer yang bekerja bukan hanya disatu sekolah melainkan di beberapa sekolah.. Kelelahan dalam bekerja membuat motivasi dalm bekerja semakin menurun. Guru Tidak Tetap sering merasa khawatir akan keberadaan mereka disekolah hal ini disebabkan karena status pekerjaan mereka yang tidak tetap. Pada suatu waktu akan diberhentikan apa bila ada PNS yang akan ditempatkan di tempat kerja mereka. Kekhawatiran yang berlebih ini membuat guru tidak tetap merasa tidak termotivasi untuk bekerja karena menerima gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya serta status yang tidak kunjung di berikan kejelasan sehingga menyebabkan adanya ketakutan dan kekhawatiran pada pekerjaan. Kekhawatiran yang berlebih ini membuat guru tidak tetap merasa tidak termotivasi untuk bekerja.

Penelitian ini lebih dominan dilakukan pada guru tidak tetap (GTT), hal ini dikarenakan guru tidak tetap tidak memiliki status kepegawaian yang tetap. Mereka biasanya dipekerjakan berdasarkan kontrak yang bisa saja tidak diperpanjang setelah jangka waktu tertentu. Sebaliknya, PNS memiliki status kepegawaian tetap yang memberikan keamanan kerja lebih besar. Adanya berbagai perlindungan hukum dan keuntungan yang dirasakan oleh PNS yang tidak dinikmati oleh GTT. Seperti halnya, PNS memiliki hak atas pensiun, tunjangan kesehatan, dan berbagai tunjangan lainnya yang meningkatkan keamanan kerja mereka. Dengan demikian *job insecurity* lebih banyak dirasakan oleh guru tidak tetap di bandingkan oleh PNS.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian membahas topik yang berjudul pengaruh *job insecurity* terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Ulu idanotae Nias.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut Suriasumantri (2018:12), identifikasi masalah adalah tahap permulaan dari penguasaan masalah di mana objek dalam suatu jalinan tertentu bisa kita kenali sebagai suatu masalah. Berdasarkan pengamatan dan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang timbul, antara lain :

1. Guru tidak tetap (GTT) sering kali honor yang diterima tidak menentu karena pendapatan mereka tergantung pada jumlah jam mengajar.
2. Kontrak kerja yang tidak menentu setelah masa kontrak berakhir dapat menimbulkan kecemasan yang berdampak pada kurangnya motivasi kerja.
3. Adanya kesenjangan antara Guru tidak tetap (GTT) dengan pegawai tetap dalam hal mengikuti perkembangan karir seperti pelatihan. Kurangnya pengembangan karir ini dapat menghambat motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar.
4. Guru tidak tetap (GTT) tidak menerima asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, atau jaminan pensiun. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan kurangnya motivasi untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Menurut Sugiyono (2018:46), berpendapat bahwa pembatasan masalah merupakan konsep untuk mempersempit lingkup dari suatu masalah yang sedang dipelajari atau diselesaikan. Berdasarkan identifikasi masalah dengan latar belakang diatas, maka peneliti membatasi permasalahan. Guru tidak tetap (GTT) yang kontrak kerjanya tidak menentu, honor yang diterima kurang sesuai dengan harapan.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut Robert J (2019:11), menyatakan bahwa rumusan masalah adalah proses identifikasi masalah yang spesifik yang harus diselesaikan atau diteliti, serta merumuskan strategi untuk mencapai solusi atau pemahaman yang mendalam tentang masalah tersebut. Dalam penelitian ini, permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah Ada Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13), tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, suatu yang didapatkan setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

insecurity serta lebih termotivasi lagu untuk mengajar.

1.6.1 Manfaat praktisi

- a. Bagi Guru Tidak Tetap

Penelitian ini di harapkan jadi masukan bagi Guru Tidak Tetap dalam mengurangi *job insecuritv* yang ada serta lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

b. Bagi Sekolah

1.6.2 Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi *job insecuritv* yang ada pada guru tidak tetap (GTT) sehingga dapat Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen sumber daya manusia yang dapat di jadikan sebagai panduan dalam memperbaiki kualitas dan kompetensi seorang guru tidak tetap dalam mengurangi *job*

1) mengurangi kecemasan dan dapat termotivasi kembali dalam bekerja.

2) Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi sekolah di bidang pendidikan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi *job insecurity*.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai *job insecurity* ataupun motivasi kerja guru tidak tetap dengan menggunakan variabel lainnya.

d. Bagi Universitas Nias

Hasil Penelitian ini menjadikan Universitas lebih dapat berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam berbagai disiplin ilmu. penemuan dan inovasi yang dihasilkan dari penelitian memberikan sumbangan penting terhadap perkembangan ilmiah dan teknologi.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Job Insecurity

2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. ketidakamanan kerja tersebut dapat membuat kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Rosenblatt (2018), *job insecurity* yaitu sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Menurut Halimah & Fathoni (2018), *job insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018), *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Selanjutnya Audina (2018), *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Job insecurity adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stress maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

2.1.2 Bentuk-Bentuk *Job Insecurity*

Menurut Putri (2017), bentuk-bentuk ketidakaman kerja yaitu:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif
Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif
Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

Menurut Pienaar et al dalam Markus dan Jatmika (2017), job insecurity memiliki dua bentuk, yaitu:

1. *Cognitive Job Insecurity*

Merupakan rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan berdasarkan pemikiran secara langsung mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena secara langsung melihat suatu kejadian yang membuat individu berpikir akan adanya kemungkinan dirinya juga dapat kehilangan pekerjaan.

2. *Affective Job Insecurity*

Merupakan bentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir, dan cemas pada karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa *affective job insecurity* mempengaruhi faktor psikologis dalam diri karyawan.

2.1.3 Komponen Terjadi Job Insecurity

Menurut Brondino dkk. (2020), menjelaskan terdapat 4 komponen terjadi *Job insecurity*, antara lain :

1. *Work content*

Situasi dalam pekerjaan berkaitan beban kerja yang terlalu besar, sedikit, monoton, terlalu banyak bertanggung jawab, kompleks, berbahaya, serta menuntut hal – hal yang bertentangan atau ambigu.

2. *Working conditions*

Kondisi saat bekerja seperti suasana yang buruk (pencahayaan, temperatur, suara, radiasi, vibrasi), tuntutan fisik, substansi beracun, situasi berbahaya, lingkungan kerja dan perlengkapan keselamatan yang tidak memadai.

3. *Employee conditions*

Situasi yang berkaitan dengan pekerja yaitu gaji yang kecil, shift, pengembangan karier tidak jelas, rasa khawatir pada pekerjaan, dan kontrak yang tidak pasti.

4. *Social relationship*

Relasi antara rekan kerja dan atasan dalam pekerjaan yang meliputi diskriminasi, liberasi, dukungan, gaya kepemimpinan, dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan yang buruk.

2.1.4 ¹ Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Insecurity

Menurut Saputra (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Insecurity adalah :

1. Lokus Kontrol

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.

2. Usia.

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

3. Jenis Kelamin

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

4. Pendidikan

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

5. Jenis Pekerjaan

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

6. Status Kepegawaian

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

Menurut Burchell (2018), menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
- b. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Dari beberapa faktor diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh kombinasi dari kontrol pribadi, harapan dan kebutuhan yang terkait dengan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan status kepegawaian. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan.

2.1.5 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018), Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Aspek Kehilangan Pekerjaan

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan.

3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

Ketidakberdayaa yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

2.2 Konsep Motivasi Kerja Guru

2.2.1 Pengertian Guru

Menurut Firmana (2018:12), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Guru Tidak Tetap (GTT) merupakan guru yang mengajar dan tersebar di sekolah negeri dan swasta. Umumnya mereka bekerja tidak bekerja selama jam belajar di sekolah, guru tidak tetap hanya mengajar paruh waktu saja, berdasarkan jam pengajar yang ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara sekolah dengan guru. Mereka kadang kala hanya diberikan insentif sesuai dengan kemampuan sekolah atau yayasan yang menaunginya. Namun ada beberapa daerah yang memberi insentif terhadap guru tidak tetap yang ada di sekolah swasta.

2.2.2 Hak Guru

a) Hak Guru

Adapun hak – hak yang dimiliki seorang guru dalam UU No. 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen pada bagian 2 pasal 14 yakni :

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi dalam pekerjaannya.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual (kecerdasan).
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri, Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
5. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan sanksi kepada

pesertad idik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.

6. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugasnya, Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
7. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik, serta memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidang pendidikan.

b) Hak Guru Tidak Tetap

Menurut Mulyasa (2021), Guru tidak tetap memiliki hak untuk menerima honorarium setiap bulannya. Namun, honorarium tersebut tidak selalu sesuai dengan ketentuan minimum yang berlaku. Selain itu, guru honorer juga tidak mendapatkan fasilitas dan tunjangan hari tua seperti guru tetap. Guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai, seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaiannya.

c) Kewajiban Guru Tidak Tetap

Berdasarkan Pasal 40 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Kewajiban Guru mencakup antara lain :

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen Kewajiban Guru, diantaranya:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh aktivitas sumber daya manusia yang dimiliki, dalam hal ini seorang manajer harus dapat memelihara prestasi pegawainya dengan memberikan motivasi. Seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik jika motivasi yang baik dengan kontribusi kerja yang baik. Motivasi dapat diartikan sebagai “*Driving Force*” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pemberian motivasi ini untuk mendorong gairah atau semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan kemampuannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi diperlukan bagi karyawan agar dapat

memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018), “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selanjutnya Menurut Suwanto (2020), “Motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, identitas, dan jangka waktu tertentu.”

Sedangkan Menurut Kadarisman dalam Sukarman (2020:63), motivasi yang diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang dapat memberikan rangsangan bagi seorang individu dalam melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhannya.

2.2.4 Tugas Pokok Guru

Tugas pokok dan fungsi guru berdasarkan Permendikbud nomor 15 Tahun 2018, sebenarnya mengatur tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dalam 12 minggu adalah 40 jam terdiri dari 37.5 jam efektif dan 2.5 jam istirahat. Selanjutnya dalam pasal 3 ayat (1) merinci kegiatan-kegiatan pokok yang perlu dilakukan guru dalam melaksanakan beban kerja selama 37, 5 (tiga puluh tujuh koma lima) sebagai jam kerja efektif yaitu;

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan Pengkajian kurikulum, pengkajian PROTA, PROSEM, Silabus, RPP melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, Sesuai dengan Permendikbud No.15 tahun 2018 pasal 4 ayat 2 RPP dan pasal 3 ayat 2 (jumlah jam mengajar bimbingan 24 -40 JP).

2. kegiatan intrakurikuler (kegiatan belajar mengajar efektif), kegiatan kolikuler (wawancara, observasi dalam pembelajaran) kegiatan ekatrskulikuler (Olahraga, PMR, Pramuka, Paskibra) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
3. *Assessment of learning* (mengukur pencapaian hasil belajar setelah pembelajaran berlangsung seperti UN, UAS, tes Sumatif.
4. *Assessment for learning* (penilaian proses pada saat berlangsung utk memantau kemajuan belajarm remedial, umpan baik, simpulan contoh seperti menilai kuis, presentasi, laporan pengembangan).
5. *Assessment as learning* (penilaian berlangsung melibatkan peserta didik seperti menentukan kriteria, aspek yg dinilai seperti cara menilai efektivitas belajarnya menggunakan penilaian diri, penilaian teman sebaya bagi siswa.
6. Mendidik, membimbing dan melatih peserta didik
7. Melatih dilihat dari isinya berupa keterampilan atau kecakapan hidup (life skills). Seorang pelatih pada prosesnya selalu memberikan contoh atau menjadi model dan teladan dalam hal moral dan kepribadian.

17

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, tempat tinggal, udara dan sebagainya.
- b. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta Susana tenang, harmonis dan optimisme.
- c. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi,

tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Dari uraian faktor diatas dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, motivasi kerja dipengaruhi oleh kombinasi dari kebutuhan dasar, keamanan masa depan, harga diri, dan pengakuan prestasi. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini oleh organisasi dan manajemen akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bersemangat.

2.2.6 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu :

a. **Prinsip partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. **Prinsip komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. **Prinsip mengakui andil bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Dengan demikian penerapan prinsip-prinsip ini oleh pemimpin akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dimana karyawan merasa dilibatkan, diakui, dipercaya, dan diperhatikan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2.7 Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), adapun ⁵¹ asas-asas motivasi kerja, adalah sebagai berikut :

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang ¹⁰ tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- f. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

2.2.8 Tipe-Tipe Motivasi

Menurut Afandi (2018), dalam motivasi, terdapat tipe-tipe motivasi, yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

b. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang

terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

2.2.9 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara & Prabu (2017), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Adanya Kedisiplinan dari Karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang Tinggi dan Daya Kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya Tahan Terhadap Tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab

adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. **Tanggung Jawab Dalam Melakukan Pekerjaan**

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018: 15), penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

53

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

Nama dan judul peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
Putri uning listiyani Pengaruh job insecurity dan work environment terhadap kinerja yang	Pada penelitian terdahulu menggunakan	Pengambilan sampel penulis	2) Hasil penelitian

<p>dimediasi oleh motivasi pada guru honorer sd negeri di kecamatan bulu kabupaten temanggung</p>	<p>variable <i>work environment</i> sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variable <i>work environment</i></p> <p>Indikator Job insecurity</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kehilangan pekerjaan 2) Posisi pekerjaan 3) Waktu bekerja <p>Indikator <i>work environment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Teman kerja 2) Lingkungan kerja 3) Kenyamanan bekerja <p>Indikator Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan akan pencapaian 2) Kebutuhan Akan Kekuasaan 3) Kebutuhan Akan Afiliasi 	<p>dengan peneliti sama yaitu total sampling. Dan menggunakan variable yang sama yaitu Motivasi</p>	<p>menunjukkan jika Job Insecurity(X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Motivasi (Z) karena nilai koefisien regresi sebesar -0,262.</p> <p>3) Hasil penelitian juga menunjukkan jika Work Environment (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,627, hal ini berarti jika semakin baik Work Environment yang</p>
---	--	---	---

			<p>dirasakan oleh guru honorer maka dapat mengakibatkan tingginya Motivasi Kerja guru honorer tersebut.</p>
<p>Doddy hendro wibowo</p> <p>Job insecurity and achievement motivation of honorary teachers</p>	<p>Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling</p> <p>Indikator Job insecurity</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Kehilangan pekerjaan ii. Posisi pekerjaan iii. Waktu bekerja <p>Indikator Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan pencapaian 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan 3. Kebutuhan Akan Afiliasi 	<p>Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Job insecurity</i> dan Motivasi kerja</p>	<p>Mayoritas (67 %) guru honorer yang bekerja di kota salatiga memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tergolong sedang. Motivasi berprestasi pada guru honorer di salatiga, menunjukkan bahwa mayoritas (69%) guru honorer yang bekerja di sekolah pinggiran kota salatiga memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tergolong sedang.</p>

<p>2.1.6 Ghina Amalia,</p> <p>2.1.7 Perbedaan job insecurity pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan dinas pendidikan kota Banjarbaru</p>	<p>Penelitian terdahulu melihat perbedaan <i>job insecurity</i> Pegawai kontrak dan guru honorer. Sedangkan penelitian penulis melihat hubungan <i>job insecurity</i> dengan motivasi</p>	<p>Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>job insecurity</i></p>	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil (-3,849 < -2,00172) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_a diterima atau ada perbedaan <i>job insecurity</i> pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Berdasarkan deskriptif <i>job insecurity</i> pada pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 115,47. Selain itu, pada guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 111,93. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata <i>job insecurity</i> pegawai kontrak lebih besar daripada nilai rata-rata guru honorer.</p>
<p>Zaid Fadhlillah</p> <p>Kontribusi job insecurity terhadap</p>	<p>Penelitian terdahulu melihat kontribusi <i>job insecurity</i>, penulis</p>	<p>Menggunakan sampel yang sama yaitu guru honorer</p>	<p>Job insecurity memberikan kontribusi 45,8 % terhadap</p>

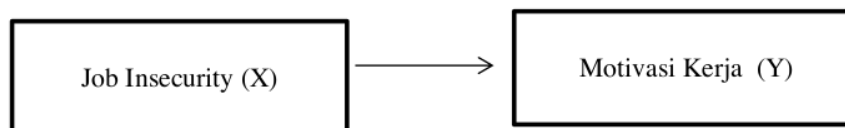
keterikatan kerja pada guru honorer	melihat hubungan <i>job insecurity</i> dengan motivasi kerja	dan variabel <i>job insecurity</i>	keterikatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,2% merupakan kontribusi dari factor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian
-------------------------------------	--	------------------------------------	--

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran (2017:86), kerangka pemikiran merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan secara logis antar variable yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan situasi atau masalah dan diidentifikasi melalui proses wawancara, tinjauan literature dan pengamatan. Kerangka teoritis atau kerangka pemikiran menunjukkan keyakinan tentang bagaimana fenomena saling terkait satu sama lain, selain itu kerangka pemikiran juga merupakan penjelasan tentang keterkaitan variable dependen dengan independen.

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam penurunan motivasi kerja.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan menurut Suhartono, (2017:61), karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu kurangnya motivasi dalam bekerja.



Gambar 2.5 : Kerangka Bepikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono Mustafa *et al* (2020:37), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan masih perlu diuji kebenarannya.

Ha : Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan.

Ho : Tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias ⁴¹ **Selatan.**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Azwar (2017), Penelitian adalah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk menemukan jawaban atas suatu masalah. Hasil penelitian biasanya tidak dimaksudkan sebagai jawaban atau solusi langsung terhadap masalah yang diteliti, tetapi memberikan fakta dan kesimpulan yang dapat dijadikan informasi untuk memecahkan masalah. Kegiatan penelitian merupakan bagian penting dari upaya untuk memecahkan masalah yang lebih besar dan kompleks.

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan

kegunaan jenis. Pada umumnya terdapat 3 metode yang sering di gunakan dalam penelitian antara lain :

1) Metode Penelitian Kualitatif

Metode penelitian kualitatif menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data dalam bentuk teks, gambar, suara, atau video, yang kemudian dianalisis secara deskriptif. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan terperinci tentang pengalaman, persepsi, dan interpretasi subjektif individu atau kelompok.

2) Metode penelitian kuantitatif

Menggunakan angka dan statistik untuk mengukur variabel tertentu serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini cenderung berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, seperti survei, eksperimen, atau analisis data sekunder. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola atau tren, dan membuat generalisasi yang lebih luas tentang populasi.

3) Metode penelitian campuran (*Mixed Methods*)

Menggabungkan elemen-elemen kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti dengan memadukan kekuatan kedua metode tersebut. Peneliti dapat mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan atau secara berurutan, lalu mengintegrasikan temuan-temuan tersebut dalam analisis.

Menurut Azwar, (2017), Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian yang menggunakan metode kuantitatif memfokuskan analisisnya pada data kuantitatif (bilangan) yang dikumpulkan dengan menggunakan metode pengukuran dan diolah dengan menggunakan metode analisis statistik. Semua variabel harus dapat diidentifikasi dan diukur dengan jelas. Hubungan antar variabel yang diteliti dikorelasikan atau dinyatakan secara struktural dan diuji secara empiris.

Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui *job insecurity* serta ingin mendapatkan data yang akurat sesuai fakta lapangan yang dapat diukur kemudian menguji hipotesis dari penelitian yang dilakukan sehingga berdasarkan data tersebut peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau faktor yang diamati, diukur atau dimanipulasi dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian juga merupakan unsur penting dalam proses penelitian karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh antara fenomena yang diteliti. Berikut yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yakni :

1. Variabel Bebas (X) : Job Insecurity
Definisi : Menurut (Halimah & Fathoni, 2018), job insecurity merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya.
Indikator : Menurut Audina (2018),
 - a. Arti pekerjaan bagi individu
 - b. Aspek Kehilangan Pekerjaan
 - c. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)
2. Variabel Terikat (Y) : Motivasi kerja
Definisi : Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang dapat memberikan rangsangan bagi seorang individu dalam melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhannya.
Indikator : Menurut Mangkunegara & Prabu (2017),
 - a. Adanya kedisiplinan dari karyawan,
 - b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi,
 - c. Kepercayaan Diri
 - d. Daya tahan terhadap tekanan
 - e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

20

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Azwar (2017), populasi penelitian didefinisikan sebagai sekelompok subyek yang ingin menggeneralisasikan hasil penelitian. Sebagai sekelompok subyek, populasi harus memiliki kesamaan ciri atau karakteristik yang membedakannya dengan sekelompok subyek lain.

Menurut Nanang Martono (2018:370), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah peneliti.

Sedangkan menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:65), mengungkapkan bahwa: "Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka populasi dapat disimpulkan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian yaitu Guru Tidak Tetap (GTT) di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan sebanyak 34 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Azwar (2017), subyek dalam sampel merupakan bagian dari subyek populasi, sehingga dapat dikatakan sampel adalah bagian dari populasi. Setiap bagmmian dari populasi adalah sampel, terlepas dari apakah bagian itu sepenuhnya mewakili karakteristik populasi atau tidak. Apakah suatu sampel mewakili populasi dengan baik atau tidak sangat bergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu cocok dengan ciri-ciri populasi.

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun menurut Umi Narimawati (2018:38), sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability* sampling. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 34 Guru tidak tetap.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, tes, observasi, atau pengukuran fisik dan psikologi lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan

data dari responden atau subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu validitas, reabilitas, objektivitas, dan responsivitas. Validitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Reliabilitas berkaitan dengan keandalan instrumen, yaitu seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Objektivitas berkaitan dengan kebebasan instrumen dari pengaruh peneliti atau subjek penelitian. Responsivitas berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk mendeteksi perubahan yang terjadi pada subjek penelitian.

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, dilihat dari jenis penelitian dan variabelnya maka peneliti akan menggunakan jenis instrumen kuesioner yang dibagikan kepada guru honorer.

Skor untuk setiap *item* pertanyaan dalam kuesioner menurut skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral (N)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Tabel 3.2

Distribusi Skor *Favorable* dan *Unfavorable*

21
3.4.1 Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu berupa pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. *Blue print* skala *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2018), yaitu: (1) Arti pekerjaan itu sendiri bagi individu, (2) Kehilangan Pekerjaan, (3) Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Tabel 3.3 Distribusi Skor *Job Insecurity*

--	--	--	--

No	Indikator	Pertanyaan	Nomor Angket
1.	Arti pekerjaan itu sendiri bagi individu	Pekerjaan saya merupakan sumber penghasilan utama saya	1, 2, 3
		Saya merasa tanpa pekerjaan saya, saya tidak memiliki tujuan hidup	12
		Saya merasa pekerjaan saya sangat penting bagi kehidupan saya	
2.	Kehilangan pekerjaan	Kebijakan instansi untuk memberhentikan pengajar yang melanggar peraturan terlalu berat	4, 5, 6
		Saya bisa saja di berhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan instansi	
		Saya merasa keahlian saya dibutuhkan di instansi ini sehingga tidak akan kehilangan pekerjaan.	
3.	Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>)	Saya kurang nyaman ditempat kerja karena lingkungan tidak bersahabat	7, 8, 9
		Peraturan yang ditetapkan instansi tidak memberatkan saya dalam bekerja	10,11
		saya merasa tidak nyaman bekerja karena kurangnya kesempatan promosi dalam pekerjaansaya	

3.4.2 Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu berupa pernyataan yang *favourable* dan pernyataan *unfavourable*. Item dalam skala dibuat berdasarkan pada aspek-aspek tertentu dan disajikan dalam *blue print*. *Blue print* dikemukakan Munandar (2019), yaitu: (1) Adanya kedisiplinan dari karyawan, (2)

Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, (3) Kepercayaan Diri, (4) Daya tahan terhadap tekanan (5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3.4 Distribusi Motivasi Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Nomor Angket
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	Peraturan yang ditetapkan instansi tidak memberatkan saya dalam bekerja	1, 2, 3,
		Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu	
		Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	Saya sebagai guru tidak tetap (GTT) mempunyai wewenang untuk memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat.	4, 5, 6,
		Saya sebagai guru honorer memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik	
		Saya selalu mempunyai metode yang baru untuk menarik perhatian peserta didik	
3.	Kepercayaan diri	Saya dapat melakukan pekerjaan diluar batas kemampuan saya.	7,8,9, ,
		Saya memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	
		Saya bisa membuat suasana kelas menjadi lebih aktif	

4.	Daya tahan terhadap tekanan	Saya mampu bekerja walau rekan kerja tidak menyukai saya	10,11,12
		Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	
		Saya mampu bekerja walau dalam tekanan atasan	
5.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13,14,15
		Tanggungjawab yang diberikan selalu saya selesaikan dengan baik	
		Saya bersedia dikeluarkan dari pekerjaan jika saya melanggar peraturan yang ada	

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode pengumpulan data dapat bervariasi, tergantung pada jenis data yang digunakan dan sumber data yang tersedia. Beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Setelah data terkumpul, peneliti dapat menganalisis dan menginterpretasikan data untuk mengambil kesimpulan atau membuat rekomendasi.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, tentang fenomena-fenomena dilapangan yang diselidiki, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109), observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan ⁷ data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Menurut Sugiyono (2020:124), dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi.

3. Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dalam penelitian tentunya harus dilakukan secara ilmiah dan sistematis. Peneliti melakukan survei dengan cara menyebar kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian, kuesioner menjadi wadah yang efektif dan efisien untuk mengumpulkan data yang akan diukur secara numerik. Menurut Sekaran (2018:22), Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah di buat sebelumnya yang akan di jawab oleh responden, dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas.

Proses yang dilakukan oleh peneliti dalam menyebarkan angket (kuesioner) adalah mengumpulkan data melalui berbagai metode, termasuk pengisian kuesioner secara online, wawancara telepon, atau wawancara langsung.

3.6. Teknik Analisa Data

Dalam mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisis data secara kuantitatif. Menurut Arikunto (2018). penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat melakukan penelitian dan dapat diukur secara sistematis. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan penelitian dapat diambil sesuai dengan fenomena-fenomena yang ditemukan pada objek penelitian berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh. Dalam membuktikan hubungan kedua variabel maka penulis akan melakukan teknik analisa data, yakni :

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Arikunto (2018:213), uji validitas adalah proses untuk menentukan seberapa andal atau sah suatu alat ukur. Sebuah instrumen

dianggap valid jika mampu menghasilkan data yang valid, yang berarti alat ukur tersebut mampu mengukur secara akurat apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini, validitas data diuji menggunakan program SPSS versi 25.0. Penggunaan SPSS ini memungkinkan peneliti untuk secara efektif menilai dan memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang relevan dengan tujuan penelitian secara tepat.

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran itu dapat diandalkan. Sugiyono (2019:177), mendefinisikan uji reliabilitas sebagai konsistensi hasil pengukuran ketika objek yang sama diukur berulang kali untuk menghasilkan data yang serupa. Dalam penelitian ini, reliabilitas alat ukur pada skala Likert diuji menggunakan program komputer SPSS versi 25.0 for Windows.

Nilai koefisien reliabilitas, yang dijelaskan oleh Azwar (2019), berada dalam rentang dari 0 hingga 1. Koefisien reliabilitas yang lebih dekat ke angka 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi, artinya hasil pengukuran lebih konsisten dan dapat diandalkan. Sebaliknya, nilai koefisien yang lebih dekat ke 0 menunjukkan reliabilitas yang rendah, yang berarti hasil pengukuran kurang konsisten dan kurang dapat diandalkan. Penggunaan SPSS dalam konteks ini membantu dalam menghitung dan mengevaluasi tingkat keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk uji normalitas yaitu, dengan

Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurvanormal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal. Selain itu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018:161-167).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai R^2 , matrik korelasi variabel-variabel bebas dan nilai tolerance dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF), (Sugiyono, 2018:107).

Multikolenieritas terjadi apabila terdapat hubungan linier antar variabel independen yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolenieritas adalah dengan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam penelitian yaitu dengan metode uji Glejser. Dari hasil uji glejser menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai t hitung $< t$ tabel. Dengan kata lain heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi jika nilai probabilitas (P-value) lebih besar daripada alpha ($\alpha = 0.5$).

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Analisa Regresi Linear Sederhana

Menurut Ghozali (2018:95) analisis Regresi berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependent). Model analisis regresi linier berganda menggunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang sering dinyatakan dalam bentuk persentase, analisis regresi linear biasanya digunakan. Rumus umum yang digunakan dalam analisis ini adalah: $Y = a + bX + e$, di mana:

Y : variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

X : variabel independen (variabel yang memberikan pengaruh).

a : konstanta (intercept) yang menunjukkan nilai Y ketika X adalah nol.

b : koefisien regresi yang menunjukkan perubahan rata-rata pada Y untuk setiap satu unit perubahan pada X .

e a: error atau residu.

3.8.2 Pengujian Koefisien Determinan

Menurut Ghozali (2018) Koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisiensi determinasi ini mengukur prosentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0 – 1, semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

3.8.3 Pengujian Hipotesis

A. Uji T

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018; 88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = b_i / S_{b_i}$$

Keterangan:

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

4.1.1 Sejarah SMA N.1 Uluidano Tae

SMA Negeri 1 Uluidano Tae didirikan pada tahun 1990 yang bertujuan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk menyediakan akses pendidikan menengah yang lebih luas di Kabupaten Nias Selatan. Sekolah ini dibangun dengan tujuan untuk melayani kebutuhan pendidikan di daerah yang relatif terpencil.

Seperti halnya sekolah menengah atas lainnya di Indonesia, SMA N.1 Uluidano Tae menawarkan kurikulum yang mencakup berbagai mata pelajaran seperti matematika, bahasa Indonesia, bahasa Inggris, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, dan lainnya.

Selain pendidikan akademis, SMA N.1 Uluidano Tae juga memberikan perhatian pada pengembangan karakter dan keterampilan siswa melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini bertujuan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan siswa secara menyeluruh, baik dalam hal akademik maupun non-akademik.

Sebagai bagian dari komitmennya untuk mendukung pendidikan yang berkualitas, sekolah ini terus berupaya meningkatkan fasilitas dan sumber daya pendidikan, termasuk tenaga pengajar yang berkualitas dan sarana belajar yang memadai.

4.1.2 Visi dan Misi SMA N.1 Uluidano Tae

Visi: Menjadi sekolah unggul yang menghasilkan lulusan berprestasi, berkarakter, dan siap berkompetisi di tingkat nasional maupun internasional.

Misi: Meningkatkan kualitas pendidikan dengan metode pembelajaran yang inovatif, mendukung pengembangan karakter siswa, serta memperkuat keterampilan hidup dan nilai-nilai budaya lokal.

4.1.3 Karakteristik Responden

Responden penelitian pada guru tidak tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan sebanyak 34 responden yaitu guru GTT yang bekerja di SMA N. 1 Uluidano Tae untuk menunjang penelitian dibutuhkan pula pengelompokan data berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Setelah selesai disebarkan kuesioner maka dapat ditarik gambaran mengenai data pengelompokan responden.

1) Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

18
Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	32.4	32.4	32.4
	Perempuan	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan pada tabel 4.1. di atas dari 34 orang responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki berjumlah 11 orang atau 32,4 dan perempuan sebanyak 23 orang atau 67,6% dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan adalah perempuan.

2) Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh hasil karakteristik berdasarkan usia pada 34 responden seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	10	29.4	29.4	29.4
	30-40 Tahun	15	44.1	44.1	73.5
	40-50 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: hasil olahan data 2024

52

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 34 responden dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%. Usia 30-40 Tahun 15 orang atau 44,1% dan usia 40-50 Tahun sebanyak 0 orang atau 26,5%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1%

3) Pengelompokan Responden berdasarkan lama bekerja

30

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	29.4	29.4	29.4
	5-10 Tahun	15	44.1	44.1	73.5
	10-15 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

34

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 34 responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%. Lama bekerja 5-10 Tahun 15 orang atau 44,1% dan 10-15 Tahun sebanyak 9 orang atau 26,5%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1%

4) Pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	17,3	17,3	17,3
	S1	28	82,7	82,7	82,7
	Total	34	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 34 responden dengan pendidikan d3 sebanyak 6 orang atau 17,3% dan s1 sebanyak 28 orang atau 82,7%.

4.1.4 Tabulasi Data

Sebelum mengolah data, peneliti melakukan 2 tahap yaitu

a) Verifikasi data

Verifikasi data merupakan proses ketika berbagai jenis data diperiksa ketepatan dan ketidakkonsistenannya setelah migrasi data yang dilakukan. Dimana usaha untuk memperoleh apakah angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai petunjuk. Angket yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah

b) Pengelolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 5 *option* atau kemungkinan jawaban, empat jawaban tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

- 39
- 1) (SS) Sangat Setuju diberi skor = 5
 - 2) (S) Setuju diberi skor = 4
 - 3) (N) Netral diberi skor = 3
 - 4) (KS) Kurang Setuju diberi skor = 2
 - 5) (TS) Tidak Setuju diberi skor = 1

1) Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X

Tabel. 3
Hasil Angket *Job Insecurity* (Variabel X)

No	<i>Job Insecurity</i>												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
7	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
10	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
12	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55
13	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56

14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56	
16	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55	
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57	
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
19	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	55	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	56	
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57	
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	56	
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58	
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58	

Data : hasil olahan peneliti

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y

Tabel 4

Hasil Angket *Motivasi Kerja* (Variabel Y)

14 No	Motivasi Kerja
----------	-----------------------

28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	72
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	72

4.3 Uji Intrumen

4.3.1 Uji Validitas

Menurut sugiono (2018:198), menjelaskan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data. Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur dan uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 34 responden. Pengambilan keputusan valid tidaknya suatu pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan jika nilai sig < 0.05 maka dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai sig > 0.05 maka tidak valid, jika dari degree of freedom (df) = n-2 (34-2)=32. R tabel dalam penelitian ini sebesar 0.2869.

Tabel 5

Uji validitas Kuesioner Job Insecurity (X)

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.671	0.2869	Valid

2	.432	0.2869	Valid
3	.485	0.2869	Valid
4	.755	0.2869	Valid
5	.847	0.2869	Valid
6	.881	0.2869	Valid
7	.753	0.2869	Valid
8	.705	0.2869	Valid
9	.664	0.2869	Valid
10	.801	0.2869	Valid
11	.757	0.2869	Valid
12	.861	0.2869	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel *Job Insecurity* dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,2869).

¹⁴
Tabel 6 Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	⁵ Keterangan
1	Pertanyaan	.418	0.2869	Valid
2		.400	0.2869	Valid
3		.432	0.2869	Valid
4		.426	0.2869	Valid
5		.586	0.2869	Valid
6		.764	0.2869	Valid

7	.870	0.2869	Valid
8	.851	0.2869	Valid
9	.840	0.2869	Valid
10	.684	0.2869	Valid
11	.796	0.2869	Valid
12	.828	0.2869	Valid
13	.840	0.2869	Valid
14	.762	0.2869	Valid
15	.725	0.2869	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel motivasi dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,2869)

4.3.2 Uji Reabilitas

Sesudah selesai uji validitas di atas dan data dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitu melakukan uji reabilitas. Alat ukur yang reliabel pasti terdiri dari item-item alat ukur yang valid. Sehingga, setiap reliabel pasti valid, namun setiap yang valid belum tentu reliabel. Ada beberapa rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu rumus *Alpha Cronbach* dan uji reabilitas ini menggunakan bantuan SPSS *for Windows* Versi 25.0. Menurut Arikunto (2016:45), menjelaskan tentang dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas sebagai berikut

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka kuisioner dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < r tabel maka kuisioner

dinyatakan tidak reliabel

Tabel 8 Perhitungan Reliabilitas Variabel Job Insecurity

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
<i>Job Insecurity</i>	0,890	12

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,890 untuk *Job Insecurity* dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha* > 0,7. Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

46

Tabel 8 Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja	0,765	15

Dari hasil uji reabilitas untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan variabel reliabel, dengan nilai cronbach's α 0,765 > 0,7

4.3.3 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sudaryono (2016: 67), analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Dimana jenis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dapat bersifat positif berarti memiliki hubungan searah dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen tinggi. Sebaliknya bila nilai korelasi bernilai positif maka memiliki hubungan yang berlawanan dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen turun atau rendah.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Syofian Siregar (2017: 251) adalah sebagai berikut:

- 1) 0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah
- 2) 0,20-0,399 tingkat hubungan lemah
- 3) 0,40-0,599 tingkat hubungan cukup
- 4) 0,60-0,799 tingkat hubungan kuat
- 5) 0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Tabel 9 Uji Koefisien korelasi *Job Insecurity* (Variabel X) terhadap Motivasi Kerja (Variabel Y)

Correlations			
		<i>Job Insecurity</i>	Motivasi kerja
<i>Job Insecurity</i>	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi *Job insecurity* sebesar 0.761 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60-0,700 yang berarti tingkat hubungan *Job Insecurity* terhadap Motivasi Kerja termasuk pada tingkat hubungan yang Kuat.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

4.3.4.1 Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows*. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah signifikansi untuk uji dua sisi. Jika hasil perhitungannya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2017: 160), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov test*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-smirnov.

Tabel 8. Uji Normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.22481948
Most Extreme Differences	Absolute		.056
	Positive		.056
	Negative		-.052
Test Statistic			.056
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: diolah dari data primer melalui spss

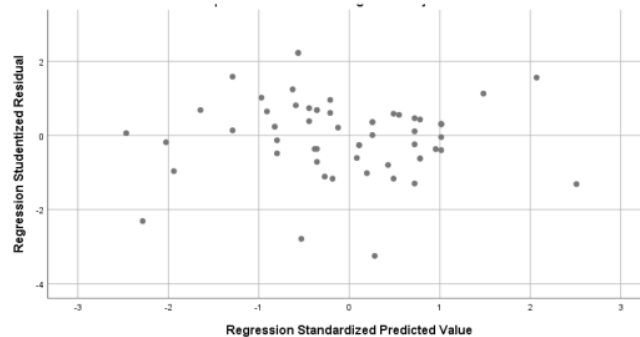
Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi

yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan nilai signifikansi 0.200, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Artinya, data residual mengikuti distribusi normal dan uji normalitas tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari normalitas.

4.3.4.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2017: 47), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.

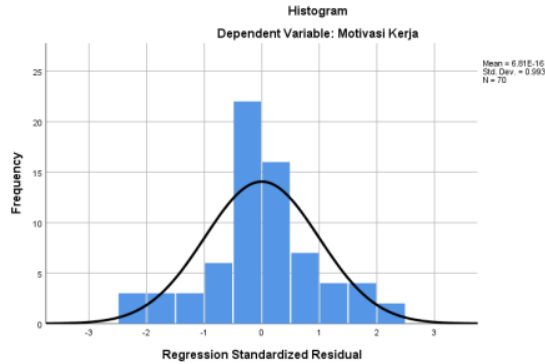
Gambar 2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas maka dapat kita simpulkan bahwa titik titik dalam gambar diatas menyebar pada setiap titik 0, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel *job insecurity* dan Motivasi Kerja

4.3.4.3 Histogram

Histogram merupakan grafik batang yang berfungsi sebagai penguji (secara grafis) apakah data yang diolah berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka data akan membentuk seperti lonceng.



Berdasarkan Uji histogram yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal. Bentuk histogram yang menyerupai lonceng mengindikasikan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal dengan nilai-nilai yang terpusat di sekitar rata-rata dan menurun frekuensinya secara bertahap ke arah kedua ekor

35

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, dimana setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.655 ^a	.429	.699	4.338
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), *job insecurity*

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.699 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan sekitar 39.9% variabilitas dari variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja (Y), yang dipengaruhi oleh variabel independen *Job Insecurity* (X). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, meskipun masih terdapat 30.1% variabilitas yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.4.5 Uji Linear Sederhana

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear sederhana merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable-variabel bebas.

Tabel

4.10

Uji Linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.311	4.731		3.237	.003
<i>Job insecurity</i>	.410	.115	.452	3.563	.001

a. Dependent Variable: *motivasi Kerja*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ = 15.311 + 0.410 X_1 + 0.426 X_2$$

Interprestasinya adalah:

Nilai

a Sebesar 15.311 merupakan Konstanta atau keadaan saat variabel *job insecurity* belum dipengaruhi oleh variabel lain. Jika variabel independen tidak ada maka variabel Motivasi Kerja tidak mengalami perubahan.

-b1 (nilai regresi linear x1) sebesar 0.410, menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *job insecurity* maka akan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,410, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5.2 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara sendiri dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel dimensi *job insecurity* benar-benar berpengaruh terhadap variabel Motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Quick Look* dan juga membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0,05)$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 13 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.714	.205		3.487	.002
Job Insecurity	.643	.128	.694	5.014	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2024

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap variabel Motivasi Kerja diketahui nilai sign 0.001 < 0.05 dan nilai T hitung 5.014 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecurity* terhadap variabel Motivasi Kerja

54

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi *Job insecurity* sebesar 0.761 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60-0,700 yang berarti tingkat hubungan *Job Insecurity* terhadap Motivasi Kerja termasuk pada tingkat hubungan yang Kuat.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt *job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya (powerless) untuk mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan (Halungunan, 2023). Saylor menyampaikan *job insecurity* bisa berarti seperti sebuah perasaan tegang, cemas, was-was, stres, serta merasa tidak pasti yang berkaitan dengan sifat serta keberadaan kelanjutan suatu pekerjaan yang karyawan rasakan. Sehingga karena rasa takut yang berlebih tersebut akhirnya

menimbulkan keinginan seseorang agar senantiasa bekerja lebih gigih demi terhindar dari resiko terjadinya job insecurity (Devitriana et al., 2017). Ashfor menjelaskan bahwa terdapat lima komponen dalam job insecurity. Pertama arti pekerjaan tersebut terhadap seseorang, maksudnya adalah seberapa penting apa aspek kerja tersebut terhadap seseorang sehingga dapat memberikan pengaruh dalam tingkat rasa tidak aman seorang karyawan pada pekerjaannya. Kedua kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja. Ketiga tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang. Keempat tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang seseorang rasakan ketika kondisi sedang terancam. Kelima tidak berdaya (powerless) (Halungunan, 2022)

Kebutuhan rasa aman secara psikologis para karyawan meliputi adanya jaminan kerja atau jaminan lama masa kerja, lama waktu kerja sesuai yang tertera dalam kontrak kerja memberikan jaminan perasaan aman dari adanya PHK, selain itu hubungan baik antar sesama rekan kerja, tidak hanya pergunjungan antar sesama karyawan, dan tidak adanya intimidasi antar anggota kelompok kerja tertentu, sedangkan kebutuhan rasa aman secara fisik meliputi adanya jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, kepastian pemberian upah atau gaji, pemberian tunjangan hari tua atau pesangon masa pensiun, menciptakan perasaan aman pada karyawan dan perlindungan karyawan dalam bekerja. Akan tetapi perubahan bisa saja terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Green (2023), menyatakan job insecurity sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari ketidakpastian pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas

kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan job insecurity di Perusahaan Nyonya Meneer. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja. Apakah karyawan tetap bekerja secara baik dan memiliki motivasi kerja ketika dalam keadaan tidak berdaya atau terancam di tempat kerja.

Penelitian Hanafiah (2019) yang mengemukakan bahwa Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan intensi turnover, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Pegawai yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Job insecurity diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nopiando (2018) Job insecurity adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Ketidaknyamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati,2019). Chen (2018) menyatakan bahwa efek job insecurity lebih kuat dirasakan oleh orang dengan masa kerja singkat atau temporer daripada memiliki status sebagai pegawai tetap. De Witte (2005) menyatakan bahwa job insecurity merupakan fenomena sosial yang dapat di ukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian Uji T Pengaruh variabel *Job Insecuriy* terhadap variabel Motivasi Kerja Diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai

T hitung 5.014 >2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecuriy* terhadap variabel Motivasi Kerja .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job isecurity* memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti (2018) menyatakan bahwa hubungan interpersonal dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika hubungan interpersonal dalam pekerjaan dan keamanan kerja tinggi maka akan mempengaruhi pada tingkat motivasi kerja, begitupun sebaliknya. Terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu berkaitan dengan kebahagiaan individu dalam bekerja. Laksmi & Budiani (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai berkaitan dengan ada tidaknya kebahagiaan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah seseorang yang berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meluangkan waktunya agar hasil pekerjaannya baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah adalah karyawan yang tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya hal tersebut di kemukakan oleh Kinlaw (dalam Agustini, 2017). menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kebutuhan karyawan meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup kemudian dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka menambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi seperti dalam hirarki kebutuhan Maslow kebutuhan rasa aman ada pada tingkat kedua pada piramida kebutuhan setelah kebutuhan biologis, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa aman seseorang merupakan kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi. Maslow (Siagian, 2004), membedakan kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan rasa aman secara psikologis dan kebutuhan rasa aman secara fisik.

4.4.2 Implikasi Penelitian

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat keamanan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan motivasi kerja. Guru Tidak Tetap yang bekerja di SMA N.1 Idanotae rata-rata mengalami *job insecurity* dan penurunan motivasi kerja. Hal ini berdampak pada aktifitas pekerjaan guru tersebut. Adanya *job insecurity* yang tinggi dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya menurunkan motivasi kerja.

Kualitas mengajar guru bergantung pada respon sekolah terhadap kinerja kerja mereka. Guru Tidak Tetap kadang merasa tidak dihargai dengan usaha yang merelakukan yang akhirnya berdampak pada motivasi kerja.

4.4.3 Keterbatasan peneliti

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini ada pada sedikitnya jumlah responden dalam penelitian yaitu dengan hanya berjumlah 34 orang Guru Tidak Tetap. Pengukuran *job insecurity* dan motivasi kerja dilakukan melalui kuesioner atau wawancara, yang bergantung pada persepsi subjektif individu. Ini bisa menghasilkan data yang bias karena persepsi tiap individu dapat berbeda. Hal ini disebabkan karena responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur karena takut terhadap konsekuensi dari pengungkapan perasaan negatif mereka terkait pekerjaan. seperti GTT enggan mengungkapkan tingkat kecemasan yang sebenarnya terkait *job insecurity*.

Penelitian yang melibatkan survei skala besar membutuhkan sumber daya yang cukup, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun dana. Keterbatasan sumber daya bisa membatasi jumlah sampel, metode analisis, atau kedalaman pengumpulan data sehingga hasil penelitian kurang maksimal. Selain itu, kendala lainnya adalah terbatasnya koleksi buku-buku yang membahas mengenai motivasi kerja dan *job insecurity*.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job insecurity* terhadap Motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi *Job insecurity* sebesar 0.761 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60-0,700 yang berarti tingkat hubungan *Job Insecurity* terhadap Motivasi Kerja termasuk pada tingkat hubungan yang Kuat.
2. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan nilai signifikansi 0.200, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Artinya, data residual mengikuti distribusi normal dan uji normalitas tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari normalitas.
3. Nilai regresi linear sebesar 0.410, menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *job insecurity* maka akan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,0410, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap variabel Motivasi Kerja diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai T hitung 5.014 >2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecurity* terhadap variabel Motivasi Kerja

5.2 Saran

- a. Peningkatan gaji
Diharapkan kepada komite sekolah SMA N. 1 Idanotae dapat memberikan kontribusi lebih bersama orang tua murid. Dengan menaikkan honorarium kepada GTT untuk transportasi setiap melakukan KBM.
- b. Memberikan *reward*
Sekolah dapat memberikan hadiah bagi GTT yang berprestasi di bidangnya. Hal ini dapat mengurangi *job insecurity* dan meningkatkan motivasi kerja bagi guru. Dengan demikian GTT merasakan bahwa mereka dihargai disekolah tersebut.
- c. Pemberian dana Kesehatan
Pihak sekolah / komite dapat bekerja sama dengan BPJS untuk memberikan jaminan kesehatan bagi Guru Tidak Tetap, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan para guru.
- d. Pengembangan Karir
Sekolah bisa memberikan kesempatan bagi guru honorer untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang relevan. Ini akan membantu mereka meningkatkan keterampilan dan memperkuat posisi mereka di dunia kerja.
- e. Melakukan evaluasi kerja beserta pemberian sanksi
Evaluasi kerja dapat dilakukan per triwulan kerja untuk dapat mengetahui kendala dan kemajuan para guru dalam melakukan pekerjaannya. Evaluasi ini juga bertujuan untuk menyelesaikan konflik yang ada di antara guru serta dapat memberikan sanksi kepada Guru yang bekerja tidak sesuai prosedur dan menyalahi aturan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ashford, G. et al. (2018). No Title. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dimensi Job Insecurit*, 5(2), 429–438.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and mesasurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality& Quantity*. doi:10.1007/s1135-020-00966-y.
- Firmana, M. S. (2018). Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta Se-Kota Malang. *Parsimonia*, 5(1), 41–51.
- Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A. A. S. K. D. (2017). Pengaruh Job Insecurity terhadap kepuasan kerja dan Turnover intention karyawan kontrak di bali dynasty resort. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3934–3957.
- Halimah, & Fathoni, M. (2018). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2019). Kompensasi Mempengaruhi Turnover Intention Pada Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja diatas , maka penulis tertarik untuk Keselamatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 71–79.
- Rosenblatt, G. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

CV. Mandar Maju.

Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El. Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).

Universitas Islam An Nur Lampung. (2023). Apa Tugas Guru Honorar?

Wijayanti, S., D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rsi Siti Aisyah.*

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA GURU TIDAK TETAP DI SMA N.1 ULUIDANO TAE NIAS SELATAN

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet	373 words — 3%
2	eprints.stainkudus.ac.id Internet	128 words — 1%
3	dspace.uii.ac.id Internet	127 words — 1%
4	repositori.uma.ac.id Internet	105 words — 1%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	91 words — 1%
6	ppjp.ulm.ac.id Internet	61 words — < 1%
7	eprints.ubhara.ac.id Internet	50 words — < 1%
8	www.kompasiana.com Internet	49 words — < 1%
9	repository.unpas.ac.id Internet	43 words — < 1%

10	lib.unnes.ac.id Internet	40 words — < 1%
11	123dok.com Internet	30 words — < 1%
12	dspace.umkt.ac.id Internet	30 words — < 1%
13	repository.upstegal.ac.id Internet	30 words — < 1%
14	repository.radenfatah.ac.id Internet	28 words — < 1%
15	kc.umn.ac.id Internet	27 words — < 1%
16	repositori.stiamak.ac.id Internet	26 words — < 1%
17	eprints.unpak.ac.id Internet	25 words — < 1%
18	repository.umsu.ac.id Internet	25 words — < 1%
19	agueslc.blogspot.com Internet	23 words — < 1%
20	pdffox.com Internet	22 words — < 1%
21	repositori.usu.ac.id Internet	22 words — < 1%

22 Muhammad Zainul Anwar, Marzuki Noor, Riyanto 19 words — < 1%
Riyanto. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN PARTISIPASI KOMITE SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SMK SEKECAMATAN LABUHAN
MARINGGAI LAMPUNG TIMUR", POACE: Jurnal Program Studi
Adminitrasi Pendidikan, 2021
Crossref

23 jurnal.uisu.ac.id 18 words — < 1%
Internet

24 rismaeka.wordpress.com 18 words — < 1%
Internet

25 digilib.iain-palangkaraya.ac.id 17 words — < 1%
Internet

26 etheses.uin-malang.ac.id 17 words — < 1%
Internet

27 jurnal.unigal.ac.id 17 words — < 1%
Internet

28 Mujiyanto Mujiyanto, Mirrah Megha Singamurti, 16 words — < 1%
Suharno Suharno. "Faktor Determinan Peran
Guru dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pendidikan
Agama Buddha Tingkat SMP di Jawa Tengah", Jurnal Basicedu,
2022
Crossref

29 ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com 16 words — < 1%
Internet

30 repository.unhas.ac.id 16 words — < 1%
Internet

31	Internet	16 words — < 1%
32	repo-mhs.ulm.ac.id Internet	14 words — < 1%
33	eprint.stieww.ac.id Internet	12 words — < 1%
34	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	11 words — < 1%
35	library.polmed.ac.id Internet	11 words — < 1%
36	geograf.id Internet	10 words — < 1%
37	repository.uhn.ac.id Internet	10 words — < 1%
38	repository.uir.ac.id Internet	10 words — < 1%
39	repository.untag-sby.ac.id Internet	10 words — < 1%
40	digilib.uinsby.ac.id Internet	9 words — < 1%
41	digilib.unila.ac.id Internet	9 words — < 1%
42	epub.imandiri.id Internet	9 words — < 1%
43	openjournal.unpam.ac.id	

Internet

9 words — < 1%

44 penerbitadm.com

Internet

9 words — < 1%

45 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet

9 words — < 1%

46 repository.stieipwija.ac.id

Internet

9 words — < 1%

47 repository.unibos.ac.id

Internet

9 words — < 1%

48 www.ejournal.ust.ac.id

Internet

9 words — < 1%

49 docobook.com

Internet

8 words — < 1%

50 eprints.undip.ac.id

Internet

8 words — < 1%

51 es.scribd.com

Internet

8 words — < 1%

52 id.123dok.com

Internet

8 words — < 1%

53 repository.umpalopo.ac.id

Internet

8 words — < 1%

54 repository.unair.ac.id

Internet

8 words — < 1%

55 srisunardi-uncp.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

56 eprints.uny.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF