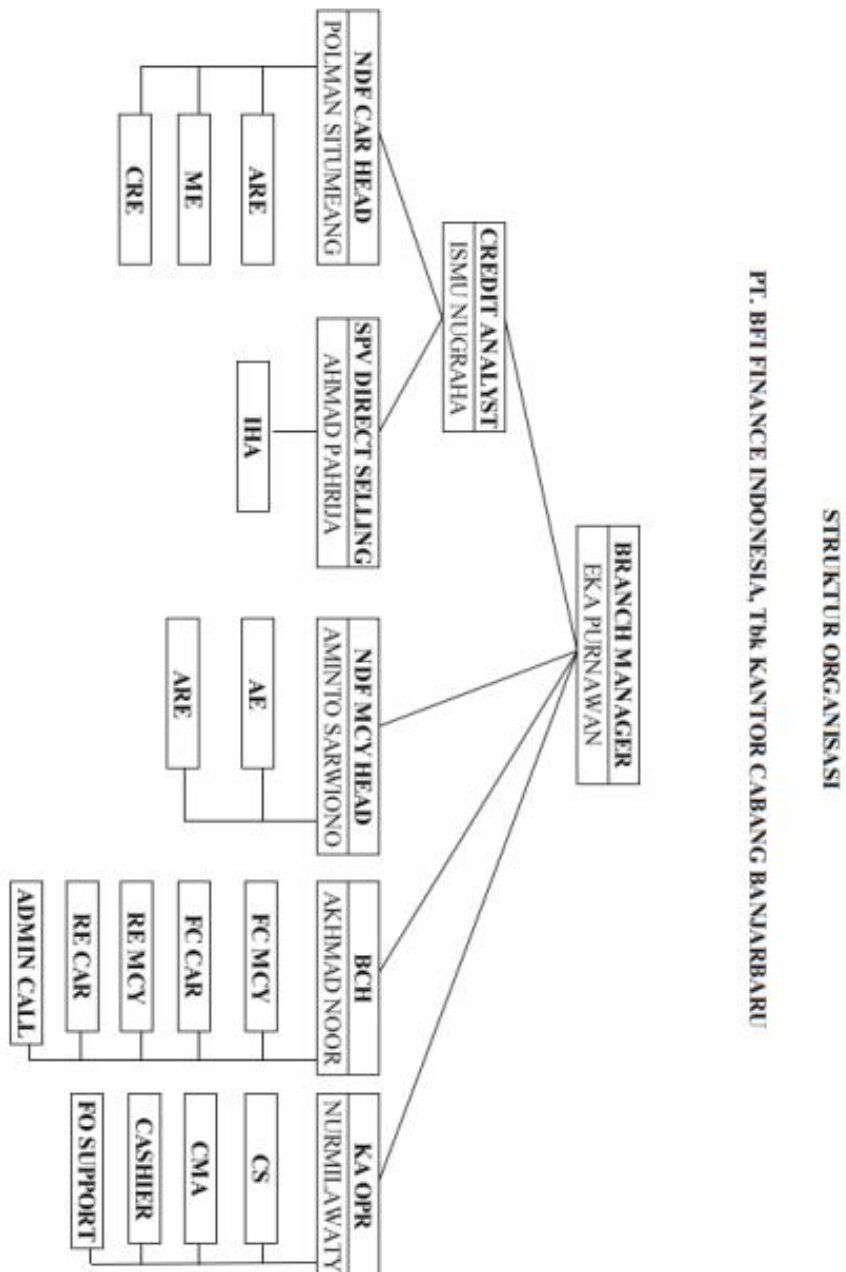


LAMPIRAN

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN



SKALA I MOTIVASI KERJA

IDENTITAS DIRI

Silahkan mengisi identitas diri anda terlebih dahulu:

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pastikan untuk mengisi identitas diri anda secara benar dan lengkap.
2. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban sesuai dengan jawaban anda.
3. Jika anda ingin mengubah jawaban anda sebelumnya, berilah tanda sama dengan (=) pada pilihan anda sebelumnya, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban anda yang benar.
4. Jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya, dimohon untuk menjawab sesuai dengan kondisi yang anda rasakan.
5. Berikut adalah pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang saya harapkan.				
2.	Asuransi yang saya dapatkan sangat sulit untuk digunakan.				
3.	Rekan kerja saya selalu siap membantu apabila saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
4.	Saya tidak menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik.				
5.	Apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, maka saya akan berusaha untuk memperbaiki diri.				
6.	Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi.				
7.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya.				
8.	Rasa harmonis dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja saya.				
9.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
10.	Perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan potensi karyawan.				
11.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
12.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah.				

13.	Hubungan kerja dengan rekan kerja saya tidak berjalan dengan baik.				
14.	Saya merasa termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.				
15.	Saya tidak berusaha untuk memperbaiki diri apabila saya melakukan kesalahan.				

SKALA II *JOB INSECURITY*

IDENTITAS DIRI

Silahkan mengisi identitas diri anda terlebih dahulu:

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pastikan untuk mengisi identitas diri anda secara benar dan lengkap.
2. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban sesuai dengan jawaban anda.
3. Jika anda ingin mengubah jawaban anda sebelumnya, berilah tanda sama dengan (=) pada pilihan anda sebelumnya, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban anda yang benar.
4. Jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya, dimohon untuk menjawab sesuai dengan kondisi yang anda rasakan.
5. Berikut adalah pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak terlalu berharap untuk bisa mendapatkan promosi jabatan.				
2.	Harga diri saya akan berkurang apabila pekerjaan yang saya miliki hilang.				
3.	Perusahaan memegang penuh nasib pekerjaan saya.				
4.	Kesuksesan saya dalam pekerjaan ditandai dengan besarnya gaji yang saya dapatkan.				
5.	Bagi saya melakukan pelanggaran terhadap prosedur kerja dapat mengurangi gaji.				
6.	Saya tidak bisa berbuat apapun menyangkut peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
7.	Saya khawatir dengan adanya peraturan pemecatan bagi yang melanggar prosedur atau peraturan perusahaan.				
8.	Konsentrasi saya dalam bekerja dapat terganggu apabila beban kerja meningkat.				
9.	Salah satu kebijakan perusahaan yang membuat saya khawatir adalah pemecatan karyawan yang melanggar prosedur atau peraturan perusahaan.				
10.	Saya sering merasa dirugikan atas kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.				
11.	Saya merasa khawatir apabila perusahaan akan memindahkan saya ke posisi pada bidang pekerjaan yang tidak saya kuasai.				

13.	Walaupun tanpa bantuan dan arahan dari atasan, saya merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan.				
14.	Saya tidak merasa keberatan apabila beban kerja saya ditingkatkan.				
15.	Agar dapat menaikkan jabatan/posisi ke tingkat yang lebih tinggi, maka saya bekerja dengan sangat giat.				

INFORMED CONSENT

Form kesediaan sebagai responden pada penelitian “Hubungan Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.”

No.	Nama (inisial)	Kesediaan
1.		☐ YA ☐ TIDAK
2.		☐ YA ☐ TIDAK
3.		☐ YA ☐ TIDAK
4.		☐ YA ☐ TIDAK
5.		☐ YA ☐ TIDAK
6.		☐ YA ☐ TIDAK
7.		☐ YA ☐ TIDAK
8.		☐ YA ☐ TIDAK
9.		☐ YA ☐ TIDAK
10.		☐ YA ☐ TIDAK
11.		☐ YA ☐ TIDAK
12.		☐ YA ☐ TIDAK
13.		☐ YA ☐ TIDAK

No.	Nama (Inisial)	Kesediaan
14.		☐ YA ☐ TIDAK
15.		☐ YA ☐ TIDAK

Peneliti,

Mengetahui,
Pihak Perusahaan

Niken Paramita

Ismu Nugraha, S.Kom

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

		9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Total
VAR00031	Pearson Correlation	.373	.456	1	.366	-.194	.318	0.000	0.000	-.318	0.000	0.000	0.000	.218*
	Sig. (2-tailed)	.171	.087		.180	.489	.248	1.000	1.000	.248	1.000	1.000	1.000	.435
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00032	Pearson Correlation	.491	.200	.366	1	-.094	.435	.148	.463	.124	.189	-.134	.339	.635*
	Sig. (2-tailed)	.063	.474	.180		.738	.105	.599	.082	.659	.500	.635	.216	.011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00033	Pearson Correlation	-.144	.000	-.194	-.094	1	-.288	.000	.053	.164	-.200	.177	-.189	-.169*
	Sig. (2-tailed)	.608	1.000	.489	.738		.298	1.000	.850	.558	.475	.529	.500	.548
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00034	Pearson Correlation	.569*	.232	.318	.435	-.288	1	.601*	.333	-.149	.329	-.058	.497	.767**
	Sig. (2-tailed)	.027	.404	.248	.105	.298		.018	.225	.597	.231	.837	.059	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00035	Pearson Correlation	.302	.123	0.000	.148	.000	.601*	1	.223	.386	.522*	.431	.592*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.275	.662	1.000	.599	1.000	.018		.425	.155	.046	.109	.020	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00036	Pearson Correlation	.431	.302	0.000	.463	.053	.333	.223	1	-.018	-.107	.302	.745**	.620*
	Sig. (2-tailed)	.109	.275	1.000	.082	.850	.225	.425		.951	.705	.275	.001	.014
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00037	Pearson Correlation	-.380	-.349	-.318	.124	.164	-.149	.386	-.018	1	.411	.523*	.342	.143*
	Sig. (2-tailed)	.163	.203	.248	.659	.558	.597	.155	.951		.128	.045	.212	.610
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
VAR00038	Pearson Correlation	.069	-.082	-.094	.189	-.094	.213	.224	0.000	.289	.082	0.000	-.199	.189	.152
	Sig. (2-tailed)	.806	.771	.738	.500	.738	.446	.423	1.000	.297	.771	1.000	.478	.500	.587
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00039	Pearson Correlation	-.441	.523*	-.200	-.200	.200	.075	.264	.357	-.068	.058	-.323	-.421	.134	.377
	Sig. (2-tailed)	.100	.045	.474	.474	.474	.789	.343	.191	.810	.837	.241	.118	.635	.165
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00040	Pearson Correlation	.105	.342	.286	.554*	.339	.262	.423	.696**	.491	.357	.259	-.150	.554*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.710	.212	.302	.032	.216	.346	.117	.004	.063	.191	.352	.593	.032	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.513	.166	.640*	.693**	.210	.594*	.377	.662**	.587*	.238	.488	.201	.561*	.624*
	Sig. (2-tailed)	.051	.553	.010	.004	.453	.020	.166	.007	.021	.393	.065	.472	.030	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

		5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
VAR00038	Pearson Correlation	.213	.522*	.289	.354	.611**	.139	.000	-.066	-.076	.061	-.200	.158	.152	.000
	Sig. (2-tailed)	.446	.046	.297	.196	.016	.622	1.000	.816	.787	.829	.475	.574	.587	1.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00039	Pearson Correlation	.302	.123	-.068	.250	-.043	.294	-.055	.139	.108	-.691**	.000	.000	.108	.218
	Sig. (2-tailed)	.275	.662	.810	.369	.879	.287	.847	.621	.702	.004	1.000	1.000	.702	.435
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00040	Pearson Correlation	.745**	.345	.491	.535**	.369	.367	.394	.422	.447	-.323	.378	.149	.663**	.394
	Sig. (2-tailed)	.001	.207	.063	.040	.175	.179	.147	.117	.095	.240	.165	.595	.007	.147
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.710**	.272	.628*	.610*	.527*	.289	.633*	.524*	.538*	.132	.647**	-.067	.774**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.003	.327	.012	.016	.043	.297	.011	.045	.038	.638	.009	.813	.001	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

		9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Total
VAR00038	Pearson Correlation	.000	.000	0.000	.189	-.200	.329	.522*	-.107	.411	1	.000	.094	.281
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.500	.475	.231	.046	.705	.128		1.000	.738	.310
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00039	Pearson Correlation	-.272	.167	0.000	-.134	.177	-.058	.431	.302	.523*	.000	1	.468	.169
	Sig. (2-tailed)	.326	.553	1.000	.635	.529	.837	.109	.275	.045	1.000		.079	.547
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00040	Pearson Correlation	.327	.134	0.000	.339	-.189	.497	.592*	.745**	.342	.094	.468	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.234	.635	1.000	.216	.500	.059	.020	.001	.212	.738	.079		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.644**	.302	.218	.635*	-.169	.767**	.724**	.620*	.143	.281	.169	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.275	.435	.011	.548	.001	.002	.014	.610	.310	.547	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

		9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Total
VAR0002	Pearson Correlation													
9	Sig. (2-tailed)	1	-.080	-.160	-.105	.237	-.105	-.064	.119	.419	.233	-.187	-.018	.299
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
0	Sig. (2-tailed)	-.080	1	-.142	-.327	-.185	.218	.134	-.071	-.055	-.264	-.389	.038	.228
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
1	Sig. (2-tailed)	-.160	-.142	1	.124	.245	.124	.457	.613 ⁺	.435	-.088	-.111	-.464	.468
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
2	Sig. (2-tailed)	-.105	-.327	.124	1	-.443	-.071	.175	.600 ⁺	.286	-.058	-.127	.174	-.048
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
3	Sig. (2-tailed)	.237	-.185	.245	-.443	1	.161	-.148	.013	.262	.374	.287	-.392	.518 ⁺
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
4	Sig. (2-tailed)	-.105	.218	.124	-.071	.161	1	.175	.254	.286	-.058	.255	.174	.425
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation													
5	Sig. (2-tailed)	-.064	.134	.457	.175	-.148	.175	1	.509	.612 ⁺	-.565 ⁺	.156	-.577 ⁺	.505
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
VAR0003	Pearson Correlation														
6	Sig. (2-tailed)	.182	.305	-.244	.226	-.097	-.208	.291	.369	.600 ⁺	.413	.081	.085	-.496	.167
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation														
7	Sig. (2-tailed)	.645 ⁺⁺	.732 ⁺⁺	-.094	-.044	.299	.342	.497	.732 ⁺⁺	.327	.601 ⁺	.018	-.262	-.071	.259
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation														
8	Sig. (2-tailed)	-.130	-.110	.534 ⁺	.671 ⁺⁺	-.603 ⁺	.114	.088	-.418	.044	.030	-.490	-.388	-.202	.418
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0003	Pearson Correlation														
9	Sig. (2-tailed)	.369	.221	-.135	.156	.267	.369	.277	-.159	-.195	0.000	.255	.000	.127	.369
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR0004	Pearson Correlation														
0	Sig. (2-tailed)	-.238	-.509	.066	-.122	-.519 ⁺	-.448	-.669 ⁺⁺	-.323	.152	-.026	-.385	-.122	-.136	0.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.513	.548 ⁺	.106	.106	.299	.211	.711 ⁺⁺	.729 ⁺⁺	.478	.738 ⁺⁺	.204	-.242	-.248	.335
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

		5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
VAR00036	Pearson Correlation	-.071	.410	.431	.417	-.071	.465	.632 [*]	.577 [*]	.439	.386	-.071	.141	-.106	.071
	Sig. (2-tailed)	.803	.129	.109	.122	.803	.081	.012	.024	.102	.155	.803	.617	.707	.803
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00037	Pearson Correlation	-.327	.423	.666 ^{**}	.385	-.327	.608 [*]	.463	.701 ^{**}	.250	.598 [*]	-.327	.497	.123	-.218
	Sig. (2-tailed)	.234	.117	.007	.157	.234	.016	.082	.004	.369	.019	.234	.059	.663	.435
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00038	Pearson Correlation	-.264	.170	-.165	.110	.176	-.010	.089	-.103	.490	.060	-.264	.276	-.066	.264
	Sig. (2-tailed)	.341	.544	.556	.696	.530	.972	.751	.715	.064	.831	.341	.320	.815	.341
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00039	Pearson Correlation	0.000	-.603 [*]	-.256	-.221	.195	-.487	-.395	.045	-.255	.053	0.000	-.222	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000	.017	.357	.428	.487	.066	.145	.872	.359	.850	1.000	.427	1.000	1.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00040	Pearson Correlation	.038	0.000	-.356	.250	-.341	-.164	-.217	-.620 [*]	.012	.052	.038	-.022	-.227	.152
	Sig. (2-tailed)	.893	1.000	.193	.369	.213	.560	.437	.014	.965	.854	.893	.939	.415	.590
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	-.527 [*]	.584 [*]	.802 ^{**}	.613 [*]	-.350	.764 ^{**}	.720 ^{**}	.926 ^{**}	.553 [*]	.743 ^{**}	-.527 [*]	.437	.426	-.051
	Sig. (2-tailed)	.044	.022	.000	.015	.201	.001	.002	.000	.033	.002	.044	.103	.113	.856
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

		9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Total
VAR00036	Pearson Correlation	.119	-.071	.613 [*]	.600 [*]	.013	.254	.509	1	.716 ^{**}	-.075	-.288	-.136	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.674	.803	.015	.018	.963	.361	.053		.003	.792	.297	.628	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00037	Pearson Correlation	.419	-.055	.435	.286	.262	.286	.612 [*]	.716 ^{**}	1	-.202	-.064	-.323	.824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.120	.847	.105	.302	.346	.302	.015	.003		.471	.822	.241	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00038	Pearson Correlation	.233	-.264	-.088	-.058	.374	-.058	-.565 [*]	-.075	-.202	1	-.103	.140	.012
	Sig. (2-tailed)	.404	.341	.756	.838	.170	.838	.028	.792	.471		.715	.618	.967
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00039	Pearson Correlation	-.187	-.389	-.111	-.127	.287	.255	.156	-.288	-.064	-.103	1	-.354	-.064
	Sig. (2-tailed)	.505	.152	.694	.651	.299	.359	.579	.297	.822	.715		.195	.821
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00040	Pearson Correlation	-.018	.038	-.464	.174	-.392	.174	-.577 [*]	-.136	-.323	.140	-.354	1	-.408
	Sig. (2-tailed)	.949	.893	.081	.536	.149	.536	.024	.628	.241	.618	.195		.131
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.299	.228	.468	-.048	.518 [*]	.425	.505	.651 ^{**}	.824 ^{**}	.012	-.064	-.408	1
	Sig. (2-tailed)	.279	.414	.078	.864	.048	.115	.055	.009	.000	.967	.821	.131	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

TABULASI DATA SKALA MOTIVASI KERJA

TABULASI DATA SKALA MOTIVASI KERJA

RESPONDEN	ITEM PERNYATAAN															TOTAL	JK
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	50	1
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	49	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46	1
4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	49	1
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	54	1
6	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	52	1
7	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	41	2
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	44	1
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	41	1
10	2	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	42	1
11	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	37	1
12	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	45	1
13	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48	1

Keterangan: 1 untuk jenis kelamin laki-laki.

2 untuk jenis kelamin perempuan.

TABULASI DATA SKALA *JOB INSECURITY*

TABULASI DATA SKALA JOB INSECURITY

RESPONDEN	ITEM PERNYATAAN															TOTAL	JK
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	38	1
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	39	1
3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	39	1
4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	4	44	1
5	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	31	1
6	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	38	1
7	1	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	36	2
8	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	4	3	3	2	3	33	1
9	2	1	1	2	2	3	1	1	1	3	4	3	3	2	3	32	1
10	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	1	3	4	46	1
11	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	37	1
12	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	35	1
13	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	39	2
14	4	4	4	2	4	3	4	1	4	1	1	4	3	1	4	44	1
15	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	4	41	1

2 untuk jenis kelamin perempuan.

UJI RELIABILITAS SKALA I MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123,33	101,381	,460	,889
VAR00002	124,87	106,695	,110	,894
VAR00003	123,07	101,781	,610	,887
VAR00004	123,07	101,210	,666	,886
VAR00005	123,47	106,410	,162	,893
VAR00006	123,67	102,952	,564	,888
VAR00007	123,60	103,686	,321	,891
VAR00008	123,40	99,543	,623	,886
VAR00009	123,20	102,457	,554	,888
VAR00010	123,33	105,810	,183	,893
VAR00011	123,60	103,257	,447	,889
VAR00012	124,00	105,857	,132	,895

VAR00013	123,07	102,638	,525	,888
VAR00014	123,07	100,495	,584	,887
VAR00015	122,87	101,838	,688	,887
VAR00016	123,40	105,543	,221	,893
VAR00017	123,20	102,029	,597	,887
VAR00018	122,80	103,314	,584	,888
VAR00019	123,53	100,267	,469	,889
VAR00020	123,67	104,667	,225	,893
VAR00021	123,20	100,457	,595	,887
VAR00022	123,47	100,838	,470	,889
VAR00023	123,07	101,638	,492	,888
VAR00024	123,53	106,838	,056	,897
VAR00025	122,93	102,067	,618	,887
VAR00026	124,27	109,638	-,125	,898
VAR00027	123,07	98,495	,748	,884
VAR00028	123,20	99,886	,642	,886
VAR00029	123,00	101,857	,614	,887
VAR00030	123,40	105,971	,265	,892
VAR00031	123,60	106,829	,183	,893
VAR00032	123,47	101,838	,604	,887
VAR00033	124,27	112,781	-,257	,907
VAR00034	123,53	99,267	,742	,885
VAR00035	123,40	100,257	,697	,886
VAR00036	122,87	102,695	,592	,888
VAR00037	123,87	106,981	,087	,895
VAR00038	123,93	105,781	,237	,892
VAR00039	123,40	107,114	,130	,893
VAR00040	123,73	100,210	,766	,885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126,60	108,400	10,412	40

UJI RELIABILITAS SKALA II *JOB INSECURITY*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106,73	73,067	,473	,812
VAR00002	107,33	70,381	,485	,809
VAR00003	107,80	76,314	,050	,821
VAR00004	108,07	76,210	,034	,823
VAR00005	108,13	74,124	,233	,817
VAR00006	106,73	75,495	,160	,819
VAR00007	107,73	69,924	,675	,804
VAR00008	107,40	64,829	,667	,798
VAR00009	107,87	72,981	,432	,812
VAR00010	106,87	67,981	,696	,801
VAR00011	108,60	75,400	,147	,819
VAR00012	109,07	80,067	-,308	,833
VAR00013	106,93	79,495	-,302	,830
VAR00014	107,47	74,124	,279	,816
VAR00015	109,07	81,924	-,566	,836
VAR00016	107,47	70,695	,532	,808
VAR00017	107,13	65,124	,761	,795
VAR00018	107,60	69,543	,555	,806
VAR00019	109,07	80,352	-,399	,832

VAR00020	107,00	67,571	,725	,799
VAR00021	107,60	66,257	,663	,799
VAR00022	107,80	65,743	,913	,793
VAR00023	107,33	72,238	,510	,810
VAR00024	106,80	69,314	,709	,803
VAR00025	109,07	81,924	-,566	,836
VAR00026	106,73	72,781	,380	,813
VAR00027	107,67	72,381	,360	,813
VAR00028	107,87	77,695	-,109	,825
VAR00029	106,60	75,257	,262	,817
VAR00030	108,07	75,210	,172	,819
VAR00031	108,20	72,457	,413	,812
VAR00032	108,53	77,267	-,078	,822
VAR00033	108,20	73,029	,478	,812
VAR00034	107,53	75,124	,400	,816
VAR00035	108,07	71,781	,448	,811
VAR00036	107,73	68,495	,594	,804
VAR00037	106,93	69,781	,804	,802
VAR00038	107,60	77,257	-,061	,826
VAR00039	107,80	78,314	-,145	,830
VAR00040	108,00	82,857	-,475	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110,47	76,981	8,774	40

UJI SPEARMAN RANK

Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created		29-Okt-2019 13:33:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	15
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=X Y /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,000
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

Correlations			Motivasi Kerja	Job Insecurity
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,257
		Sig. (2-tailed)	.	,356
		N	15	15
	Job Insecurity	Correlation Coefficient	,257	1,000
		Sig. (2-tailed)	,356	.
		N	15	15

UJI DETERMINASI

Regression

Notes		
Output Created		29-Okt-2019 10:21:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,015
	Elapsed Time	00 00:00:00,017
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Job Insecurity	38,1333	4,40562	15
Motivasi Kerja	46,9333	5,81214	15

Correlations

		Job Insecurity	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Job Insecurity	1,000	,232
	Motivasi Kerja	,232	1,000
Sig. (1-tailed)	Job Insecurity	.	,203
	Motivasi Kerja	,203	.
N	Job Insecurity	15	15
	Motivasi Kerja	15	15

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Job Insecurity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,054	-,019	4,44730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,613	1	14,613	,739	,406 ^a
	Residual	257,120	13	19,778		
	Total	271,733	14			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Job Insecurity

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,883	9,666		3,091	,009
Motivasi Kerja	,176	,205	,232	,860	,406

Regression

Notes

Output Created	29-Okt-2019 12:25:15	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	15
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X.

Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,016
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Job Insecurity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,054	-,019	4,44730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,613	1	14,613	,739	,406 ^a
	Residual	257,120	13	19,778		
	Total	271,733	14			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Job Insecurity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,883	9,666		3,091	,009
	Motivasi Kerja	,176	,205	,232	,860	,406

a. Dependent Variable: Job Insecurity

SURAT IZIN TRY OUT



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Nomor : **1603** /Un.14/III.3/PP.00.9/09/2019 Banjarmasin, 23 September 2019
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Pengambilan Data untuk Try Out**

Kepada Yth.
Pimpinan PT Sadulur Karya Bersama
Di Banjarbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa mahasiswa Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin di bawah ini :

Nama : Niken Paramita
NIM : 1501451870
Judul Penelitian : "Hubungan Motivasi Kerja dengan Job Insecurity Karyawan Kontrak"

bermaksud melakukan pengambilan data untuk try out yang Bapak pimpin dalam rangka menyelesaikan laporan Penelitian Akhir (Skripsi) di S1 Prodi Psikologi Islam.

Untuk maksud di atas, dimohon kesediaan Bapak agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka penyelesaian riset penelitian.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Ketua Prodi Psikologi Islam,

Sekretaris

Imaduddin

SURAT IZIN RISET



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 1600/Un.14/III.3/TL.00/09/2019

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a	: Niken Paramita
N I M	: 1501451870
Semester	: IX (Sembilan)
Jurusan	: Psikologi Islam
Alamat Sekarang	: Perumahan Listrik 2 Tahap 2 No. 24 RT. 003 RW. 003 Jalan Rambai Timur Sumberadi Banjarbaru
Tugas	: Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

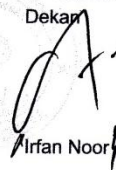
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN JOB INSECURITY KARYAWAN KONTRAK PT. BFI
FINANCE INDONESIA

Tempat yang Dituju	: PT. BFI FINANCE INDONESIA
Barang yang dibawa	: Seperangkat alat penelitian
Lamanya Riset	: 2 (dua) bulan
Dari Tanggal	: 25/09/2019
Sampai tanggal	: 25/11/2019

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memberikan bantuan seperlunya.

23 September 2019

Dekan


Irfan Noor

SERTIFIKAT LULUS UJIAN KOMPREHENSIF



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA BANJARMASIN

Alamat : Jl. A. Yani Km. 4.5 Telp. (0511)3266593 Banjarmasin Timur Banjarmasin Kode Pos 70235

SERTIFIKAT

Nomor : 1905/Un.14/III.3/PP.01.1/10 / 2019

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini memberikan sertifikat kepada :

Nama : NIKEN PARAMITA
NIM : 1501451870

Telah **L U L U S** dalam menempuh **UJIAN KOMPREHENSIF** pada Jurusan Psikologi Islam (PI) dengan nilai akhir 82.67 (A), bobot : 3.75

Demikian sertifikat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarmasin, 29 Oktober 2019

Dekan

Dr. Nur Noor, M.Hum

NIP. 197104142003121005

SURAT LULUS UJI PLAGIASI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 2029 /Un.14/III.3/PP.00.9/9/2021

Ketua Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Niken Paramita
NIM : 1501451870
Prodi : Psikologi Islam
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi
Judul Karya Ilmiah : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Job Insecurity Karyawan Kontrak PT.
BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 20 September 2021

Menyetujui

Ketua Program Studi Psikologi Islam





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Niken Paramita

NIM : 1501451870

Bab	Tahap				Ket
	1	2	3	4	
1	50	32	30		Lulus
2	63	43	31	24	Lulus
3	61	49	36	27	Lulus
4	49	46	30	23	Lulus
5	36	45	27		Lulus

Banjarmasin, 20 September 2021

Menyetujui

An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



Imadduddin

LETTER OF PUBLISH JURNAL AL-HUSNA



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Letter of Publish

Nomor: 16 /Al Husna/11/2021

Pimpinan Redaksi Jurnal Al Husna Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : Motivasi Kerja dengan Job Insecurity pada Karyawan Kontrak
Nama Penulis : Niken Paramita

NIM : 1501451870

Prodi : Psikologi Islam

Akan diterbitkan di Jurnal Al Husna. Artikel/naskah tersebut dapat dibaca dan diakses dalam versi *online* pada website Jurnal Al Husna (<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna>).

Demikian *Letter of Publis* ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 30 November 2021

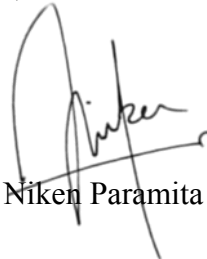


Editor In Chief
Journal Manager
[Signature]
Ushuluddin

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap	: Niken Paramita
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Banjarbaru, 01 Juni 1997
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Status Perkawinan	: Belum Menikah
Alamat	: Perumahan Listrik 2 Tahap 2 No. 24 RT 003 RW 003 Jl. Sumberadi, Banjarbaru Kalimantan Selatan
Telepon/HP	: 0898-1374-503
E-mail	: nikenparamita.np@gmail.com
 Pendidikan Formal	
2003 - 2009	: Lulus SDN Utara 1 Banjarbaru
2009 - 2012	: Lulus SMP-IT Qardhan Hasana Banjarbaru
2012 - 2015	: Lulus SMA-IT Qardhan Hasana Banjarbaru
 Keluarga	
Ayah	: Abdul Manan Gofir
Tempat, Tanggal Lahir	: Malang, 11 November 1966
Pekerjaan	: Pegawai BUMN
Ibu	: Darmayanti
Tempat, Tanggal Lahir	: Banjarmasin, 06 Juli 1973
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Saudara (jumlah saudara)	: 3 saudara
 Organisasi	
Pengalaman Organisasi	: HMJ Psikologi Islam

Banjarmasin, 06 Desember 2021
Penulis,


 Niken Paramita

Motivasi Kerja Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan

Kontrak

Niken Paramita, Mulyani, dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
nikenparamita.np@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and job insecurity in contract employees in private companies. The method used in this research is the descriptive quantitative research method. The subjects in this study were employees with contract status in the company with 15 contract employees. Sampling using saturated sampling technique because the population is used as a whole as the research sample. The data used is quantitative data with data collection using a questionnaire method in the form of a scale and interviews. The research quantitative data were analyzed using a descriptive statistics test with a mean value of 46.93 and a standard deviation of 5.812 for work motivation and a mean value of 38.13 and a standard deviation of 4.406 for job insecurity. The results of the correlation calculation using the Spearman rank correlation coefficient test are known to be the Sig. (2-tailed) of 0.356. Meanwhile, the correlation coefficient value is 0.257 so it can be interpreted that the level of strength of the correlation coefficient relationship between work motivation variables and job insecurity is at a very low level. The percentage of effective contribution of work motivation affecting job insecurity based on the results of the determination test is only 0.054 or 5.4% and the remaining 94.6% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Work Motivation; Job Insecurity; Contract Employees.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan berstatus kontrak pada perusahaan dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 15 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasi digunakan secara keseluruhan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode angket berupa skala dan wawancara. Data kuantitatif penelitian dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif dengan nilai *mean* 46,93 dan standar deviasi 5,812 untuk motivasi kerja dan nilai *mean* 38,13 dan standar deviasi 4,406 untuk *job insecurity*. Hasil perhitungan korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sedangkan nilai

koefisien korelasi sebesar 0,257 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* berada pada tingkat yang sangat rendah. Persentase kontribusi efektif motivasi kerja terhadap *job insecurity* berdasarkan hasil uji determinasi hanya 0,054 atau 5,4% dan sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; *Job Insecurity*; Karyawan Kontrak.

Ketatnya persaingan pada masa kini yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produk mengakibatkan timbulnya pilihan untuk menangani permasalahan yang muncul dalam perusahaan, salah satunya dengan menerapkan ikatan kerja yang elastis. Dimana perusahaan mampu dengan mudah menerima dan memberhentikan karyawannya berdasarkan dengan kepentingan tanpa adanya kebijakan yang sulit. Salah satu struktur perjanjian kerja yang diterapkan dalam hal tersebut adalah dengan memberlakukan sistem perjanjian kerja kontrak. Karyawan dengan sistem perjanjian kerja kontrak bisa diartikan sebagai karyawan yang memiliki pekerjaan dengan batas atau dalam waktu tertentu berdasarkan pada perjanjian antara perusahaan dan karyawan.

Pada kenyataannya, dengan munculnya metode kontrak kerja ini menyebabkan beberapa masalah. Hal ini didukung dengan pernyataan Sutedi yang menjelaskan bahwa sistem kerja kontrak justru membuat pekerja lebih banyak rugi, dikarenakan hubungan kerja yang memiliki sifat kontrak, bayaran atau gaji rendah, jaminan sosial memiliki minimal, dan tanpa *job security* atau rasa aman dalam pekerjaan, serta tidak adanya jaminan dalam pengembangan karir (Dhiba, 2018). Ketidakpastian status hubungan kerja di masa datang menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Sedangkan dengan terus berkembangnya teknologi yang serba cepat sehingga menuntut perusahaan harus bisa terus dapat efektif dan efisien agar perusahaan dapat tetap terus bersaing dan maju serta berkembang, sehingga yang sangat

menentukan adalah kinerja dari SDM yang dalam arti pada hal ini adalah karyawan. Pekerja yang memiliki perasaan aman serta tenang ketika bekerja maka dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kinerjanya yang akan menjadi tinggi, sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan. Oleh karena itu merasa aman merupakan poin penting dalam bekerja dan setiap karyawan harus memilikinya. Rasa aman dalam bekerja (*job security*) adalah aspek penting yang wajib didapatkan oleh pekerja, karena apabila tidak adanya rasa aman sehingga timbul rasa tidak aman yang dirasakan karyawan ketika bekerja (*job insecurity*) dapat membuat karyawan menjadi gelisah, terancam merasa tidak dilindungi dalam pekerjaannya tentu akan membawa dampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Job insecurity lebih besar dirasakan oleh karyawan kontrak karena karyawan yang sifat kerjanya sementara serta dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang terbatas tentu menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja atau yang istilahnya sering disebut dengan *Job Insecurity*, yaitu saat karyawan merasakan tidak adanya rasa aman pada pekerjaannya dikarenakan timbulnya resiko bahwa kedepannya tidak dapat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempatnya bekerja (Pangat, 2013). Hal ini sesuai dengan penjelasan Green yang menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah kegelisahan dalam bekerja, dan merupakan suatu situasi atas ketidakpastian pekerjaan yang terus berlanjut serta menimbulkan rasa tidak senang (Bonita & Nurtjahjanti, 2016). Sejalan dengan hal tersebut di dalam Islam rasa tidak aman dan tidak tenang akan menimbulkan perasaan gelisah di dalam hati, jiwa dan pikirannya sehingga hal tersebut dapat mengganggu kegiatan seseorang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari, seperti yang dijelaskan dalam Q.S. al-An'am/6:132 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan masing-masing orang akan mendapatkan derajat-derajat (seimbang) sesuai dengan yang telah dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak pernah lengah dari apa yang mereka kerjakan."

Rasa aman dalam bekerja (*job security*) memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan (Kaniawati & Safitri, 2014). Seorang karyawan kontrak akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar tujuannya dapat terpenuhi (Jatmiko & Swasto, 2015). Apabila tingkat motivasi dalam bekerja pada karyawan semakin tinggi maka rasa tidak aman akan berkurang, hal ini didukung dengan penjelasan Martoyo bahwa Motivasi kerja merupakan suatu hal yang bisa menumbuhkan suatu keinginan atau rasa semangat dalam bekerja (Hastono & Handoyo, 2013). Seorang karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya, banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, dan mengerahkan segala kemampuannya baik itu untuk mencapai tujuannya atau mendapatkan tujuan perusahaan (Arif, 2018)

Motivasi kerja mempunyai komponen-komponen, dimana jika komponen tersebut bisa dipenuhi maka tingkat motivasi kerja seseorang akan meningkat. Terdapat tiga komponen utama yang terkandung dalam motivasi kerja yaitu, penggerak (*energizing*), perilaku, tujuan serta insentif. Penggerak akan muncul jika seseorang tersebut memiliki suatu keinginan demi mendapatkan suatu keinginan tersebut, yang disebut sebagai motif yang merupakan alasan timbulnya perilaku. Perilaku dapat digerakkan dari tujuan dimana hal tersebut dapat memenuhi kehendak atau keinginan karyawan (Wijono, 2011). Salah satu keinginan yang dimiliki oleh karyawan kontrak adalah agar hubungan kontrak kerja dengan perusahaan dapat terus terjalin, sehingga untuk mendapatkan keinginan tersebut karyawan kontrak memotivasi dirinya dalam bekerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) serta pendekatan yang dipakai untuk penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dengan status kontrak yang berjumlah 15 orang karyawan kontrak. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan metode sampel ketika populasi peneliti gunakan secara keseluruhan untuk sampel. Biasanya dilakukan apabila total keseluruhan dari populasi jumlahnya kurang 30 orang (Sugiyono, 2011). Sehingga yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang karyawan kontrak pada perusahaan tersebut. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi yaitu skala *job insecurity* dan skala motivasi kerja. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan komponen *job insecurity* menurut Ashford dalam Halungunan (2015) dan skala motivasi kerja disusun berdasarkan dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Asriyanto (2013).

Tabel 1
Skala dan Aspek Penelitian

Skala	Aspek Penelitian
<i>Job Insecurity</i>	Arti pekerjaan untuk seseorang
	Kemungkinan perubahan negatif terhadap aspek kerja
	Tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang mungkin memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang
	Tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang karyawan rasakan ketika sedang terancam
	Tidak berdaya (<i>powerless</i>)

Motivasi Kerja	Kebutuhan akan fisiologis
	Kebutuhan akan keamanan
	Kebutuhan akan sosial
	Kebutuhan akan penghargaan
	Kebutuhan akan aktualisasi diri

Hasil uji validitas pada skala *job insecurity* didapatkan item yang valid berjumlah 15 item valid dan 25 item tidak valid, peneliti menggunakan 15 item yang telah valid untuk digunakan sebagai skala *job insecurity*. Kemudian untuk hasil uji validitas pada skala motivasi kerja didapatkan item yang valid berjumlah 23 item valid dan 17 item tidak valid, peneliti hanya menggunakan 15 item dari 23 item yang telah valid untuk digunakan sebagai skala motivasi kerja. Berdasarkan pada hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* didapatkan hasil untuk skala *job insecurity* sebesar 0,819 dan skala motivasi kerja sebesar 0,893. Artinya data yang digunakan untuk skala *job insecurity* dan skala motivasi kerja sudah reliabel atau bisa dipercaya untuk kemudian skala dapat peneliti lanjutkan untuk diteliti.

Selain penggunaan skala, peneliti juga menggunakan metode wawancara awal sebagai data pendukung. Analisis data pada penelitian ini yaitu dengan analisis *descriptive statistic*. Serta menggunakan uji hipotesis korelasi *spearman rank*. Korelasi merupakan metode statistik yang digunakan dalam hal untuk menemukan suatu hubungan diantara dua maupun lebih variabel yang dilakukan penelitian. Kedua variabel yang nanti diteliti hubungannya disebut variabel independen (variabel X) serta variabel dependen (variabel Y). Peneliti menetapkan variabel independen atau variabel X sebagai motivasi kerja dan variabel dependen atau variabel Y sebagai *job insecurity*. Pengujian pada dua variabel ini menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai taraf signifikansi $< 0,05$ berarti ditemukan korelasi

atau hubungan, apabila nilai taraf signifikansi $> 0,05$ berarti tidak ditemukan korelasi maupun hubungan. Uji determinasi diterapkan dalam penelitian dengan menerapkan *SPSS 19.0 for windows* untuk mengetahui sebesar apa persentase kontribusi efektif variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (*job insecurity*).

Hasil

Responden pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan kontrak dalam penelitian ini terbagi menjadi dua karakteristik yaitu karakteristik pertama karyawan kontrak 1 (*contract 1*) adalah karyawan kontrak yang bekerja pada 1 (satu) hingga 6 (enam) bulan pertama masa kontrak, dan karakteristik kedua karyawan kontrak 2 (*contract 2*) adalah karyawan kontrak yang bekerja pada 7 (tujuh) hingga 12 (dua belas) bulan masa kerja kontrak. Secara keseluruhan karyawan kontrak berjumlah 15 orang, sehingga dikarenakan jumlah responden kurang dari 30 orang maka kemudian peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yaitu ketika populasi penelitian digunakan secara keseluruhan untuk sampel (Sugiyono, 2011).

Hasil dari deskriptif statistik untuk skala 1 motivasi kerja diperoleh nilai dari *mean* pada skala motivasi kerja yaitu 46,93 dan *standard deviation* 5,812. Sehingga untuk tahapan berikutnya peneliti dapat membuat kriteria tingkatan sesuai dengan pedoman yang sudah ada. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel kategorisasi dari skala 1 motivasi kerja:

Tabel 2
Tingkatan Frekuensi Subjek Skala Motivasi Kerja

Kategori	Norma	Frekuensi	Rentang Nilai
$X < 41,118$	Rendah	3	20,0%
$41,118 \leq X \leq 52,742$	Sedang	10	66,7%
$X > 52,742$	Tinggi	2	13,3%

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 10 subjek serta total persentase 66,7% pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek serta total persentase 13,3% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0%. Sehingga bisa diartikan dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar yaitu dengan total 10 subjek dan total persentase sebesar 66,7%. Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala motivasi kerja.

Hasil dari deskriptif statistik untuk skala 2 *job insecurity* dapat diketahui nilai dari *mean* untuk skala *job insecurity* yaitu 38,13 dan *standard deviation* 4,406. Sehingga untuk tahapan berikutnya peneliti dapat membuat kriteria tingkatan sesuai dengan pedoman yang sudah ada. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel kategorisasi dari skala 2 *job insecurity*:

Tabel 3

Tingkatan Frekuensi Subjek Skala *Job Insecurity*

Kategori	Norma	Frekuensi	Rentang Nilai
$X < 33,724$	Rendah	3	20,0%
$33,724 \leq X \leq 42,536$	Sedang	9	60,0%
$X > 42,536$	Tinggi	3	20,0%

Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa pada variabel *job insecurity* frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 9 subjek serta total persentase 60,0% pada tingkat tinggi sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0%. Sehingga bisa diartikan dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar yaitu dengan total 9 subjek dan total persentase sebesar 60,0%. Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala *job insecurity*.

Untuk mendapatkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan uji korelasi *spearman rank* untuk

menguji hubungan dari kedua variabel yang diteliti, yaitu hubungan motivasi kerja (variabel X) dengan *job insecurity* (variabel Y). Perhitungan uji *spearman rank* menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Adapun hasil untuk uji *spearman rank* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

			Motivasi Kerja	<i>Job Insecurity</i>
Spearman' s rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,257
		Sig. (2-tailed)		,356
	<i>JOB INSECURITY</i>	N	15	15
		Correlation Coefficient	,257	1,000
		Sig. (2-tailed)	,356	
		N	15	15

Berdasarkan pada tabel 4 didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sejumlah 0,356 sehingga nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,356 > 0,05$). Kemudian bisa diartikan tidak ditemukan hubungan yang signifikan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Berdasarkan pada tabel tersebut peneliti juga mendapatkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,257. Dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah, dikarenakan 0,257 ada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yakni 0,00 hingga 0,25. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* dalam tabel tersebut memiliki nilai positif yakni 0,257. Kemudian dapat diartikan hubungan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* mempunyai sifat searah, yakni ketika motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan uji determinasi dengan bantuan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk mencari tahu seberapa besar

persentase sumbagan efektif pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (*job insecurity*). Adapun hasil dari uji analisis determinasi sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,232	,054	-,019	4,44730

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui hasil *R Square* sejumlah 0,054 maupun 5.4%. Dapat diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *job insecurity* ialah sejumlah 5.4% serta 94.6% sisanya mendapat pengaruh dari faktor lainnya yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian. Berikut adalah tabel rangkuman uji korelasi *Spearman Rank*:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

Sig (2-tailed)	R Square	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kesimpulan
0,356	0,054	0,257	Sig $\geq$ 0,05	Tidak Signifikan

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak yakni “Tidak Ditemukan Hubungan Negatif Signifikan Antara Motivasi Kerja dengan Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Swasta.”

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki hubungan dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta. Hasil ini tidak sejalan

dengan penelitian Markus dan Jatmika didapatkan hasil yakni terdapat hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,629$ serta $p = 0,000$) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi (Markus, 2017). Penelitian Nopiando didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,440$ serta $p = 0,000$) antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yaitu terdapat hubungan negatif motivasi kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta untuk menjawab rumusan masalah yang pertama. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk membantu dalam melakukan perhitungan yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak yaitu tidak ditemukan hubungan negatif signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta. Sementara itu hasil koefisien korelasi sejumlah 0,257 yang artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, dikarenakan 0,257 ada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yakni 0,00 hingga 0,25 dan diketahui koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* memiliki nilai positif yakni 0,257 serta hasilnya bersifat searah, yakni apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Selain untuk mengetahui hubungan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* yang berada pada rumusan masalah pertama dalam penelitian. Pada penelitian ini, peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak sesuai dengan rumusan masalah kedua pada penelitian ini. Berdasarkan pada nilai *mean* untuk skala *job insecurity* yaitu

sebesar 38,13 dan *standard deviation* sebesar 4,406. Dari hasil *mean* dan *standard deviation* dapat diketahui frekuensi responden terbanyak ada pada kategori sedang yaitu total 9 subjek dengan total persentase 60,0%. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 3 subjek dengan total persentase 20,0% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek dengan total persentase 20,0%. Secara umum *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan tersebut ada pada kategori sedang.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt *job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya (*powerless*) untuk mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan (Halungunan, 2015). 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, 2015).

Dampak negatif yang muncul akibat dari timbulnya *job insecurity* adalah stress, rendahnya rasa puas dalam bekerja, berkurangnya komitmen serta kepercayaan pada perusahaan, dan rendahnya motivasi dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre of

Bussiness yang melakukan penelitian mengenai *job insecurity* beserta work intensification mendapatkan hasil bahwa seseorang dengan tingkat *job insecurity* tinggi nantinya dapat mempunyai motivasi kerja rendah jika dibandingkan dengan individu dengan tingkat *job insecurity* rendah (Halungunan, 2015). Merasa aman dan tenang dalam bekerja tentu akan memberikan dampak yang baik. Karena saat karyawan sudah merasa tidak adanya rasa aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka hal tersebut bisa berdampak negatif pada perusahaan, sehingga hal tersebut membuat perusahaan rela mengeluarkan biaya agar karyawannya dapat merasa aman, tenang dan bahagia dalam bekerja. Rasa aman dalam bekerja (*job security*) memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan (Kaniawati & Safitri, 2014). Seorang karyawan kontrak akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar tujuannya dapat terpenuhi (Mustafa, 2018).

Pada penelitian ini *job insecurity* ada dalam kategori sedang, selanjutnya peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak sesuai dengan rumusan masalah ketiga pada penelitian ini. Nilai dari *mean* untuk skala motivasi kerja sebesar 46,93 dan *standard deviation* 5,812. Berdasarkan pada hasil *mean* dan *standard deviation* dapat diketahui frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 10 subjek dengan total persentase 66,7%. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total persentase 13,3% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek dengan total persentase 20,0%. Secara umum tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada kategori sedang.

Motivasi yaitu suatu cara dimana semua kebutuhan yang dibutuhkan menjadikan individu terdorong untuk mengerjakan semua rangkaian aktivitas sehingga dapat membuat tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan yang apabila

berhasil tercapai, maka kebutuhan yang dibutuhkan dapat terpenuhi (Mustafa, 2018). Motivasi merupakan unsur terpenting dalam dunia kerja yang karyawan harus miliki. Hal ini dikarenakan motivasi adalah usaha yang seorang individu lakukan untuk mencapai tujuan yang disertai dengan kemampuan individu untuk memenuhi segala yang dibutuhkannya. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan tetap mencoba mengusahakan yang terbaik, serta berkenan untuk menyisihkan waktu serta tenaga lebih demi melakukan pekerjaannya (Arif, 2018). Menurut Mitchell motivasi kerja sebagai suatu proses psikologis yang dapat menjadi penyebab munculnya tindakan, yang memiliki arah serta berkelanjutan untuk bisa tercapinya tujuan tertentu (Setiawan, 2015). Menurut Wexley dan Yukl motivasi kerja sebagai suatu penggerak yang membuat timbulnya semangat maupun dorongan dalam bekerja. Sehingga motivasi kerja dapat dikatakan sebagai pemicu semangat dalam bekerja (Setiawan, 2015). Menurut Maslow indikator dalam motivasi kerja mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Asriyanto, 2013).

Selanjutnya peneliti melakukan penghitungan untuk melihat berapa besar persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta untuk menjawab rumusan masalah keempat pada penelitian ini. Melalui uji determinasi menggunakan program SPSS 19.0 for Windows didapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,054. Sehingga bisa diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* hanya 5,4% sehingga berdasarkan pada hasil perhitungan uji determinasi tersebut kemudian dapat diartikan variabel motivasi kerja hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap variabel *job insecurity* yaitu 5,4% dan 94,6% lainnya mendapatkan pengaruh oleh aspek atau faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Markus dan Jatmika *job insecurity* memiliki hubungan negatif

yang signifikan dengan komitmen organisasi ($r = -0,629$ serta $p = 0,000$) (Markus & Jatmika, 2017). Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,440$ serta $p = 0,000$) antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012).

Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* didapatkan nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,356. Nilai 0,356 lebih besar dari 0,05 ($0,356 > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak yaitu "Tidak Ada Hubungan Negatif yang Signifikan Antara Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak Di Perusahaan Swasta." Sementara itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, karena 0,257 berada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yaitu antara 0,00 hingga 0,25. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* bernilai positif yaitu 0,257 sehingga dapat diartikan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* tersebut bersifat searah, yaitu apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Hasil penelitian yang didapatkan menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta tersebut, hal ini berdasarkan pada hasil Sig. (2-tailed) dari uji koefisien korelasi *spearman rank* yaitu sebesar 0,356 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,356 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Selain itu, kekuatan koefisien korelasi dari

variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah rendah dan bernilai positif. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi pada hasil uji korelasi *spearman rank* dengan hasil 0,257 yang berada pada rentang rendah yaitu 0,00 hingga 0,25. Berdasarkan pada hasil tersebut juga nilai yang didapatkan adalah positif sehingga hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* memiliki sifat searah.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada tingkat sedang yaitu 10 subjek dengan total presentase 66,7% dan tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada tingkat sedang yaitu 9 subjek dengan total presentase 60,0%. Serta diketahui bahwa tidak ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta, hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sementara itu diketahui juga nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, 0,257 juga bernilai positif yang artinya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* tersebut memiliki sifat searah, yaitu apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta melalui uji determinasi menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* didapatkan hasil dari perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,054 atau 5,4%. Sehingga bisa diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* hanya 5,4% dan 94,6% lainnya mendapatkan pengaruh dari aspek atau faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini.

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini ada pada sedikitnya jumlah responden dalam penelitian yaitu dengan hanya berjumlah 15 orang karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, kendala lainnya adalah terbatasnya koleksi buku-buku yang membahas mengenai motivasi kerja dan *job insecurity*.

Kontribusi penelitian berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini berkaitan erat dengan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, khususnya karyawan kontrak dalam meminimalisir *job insecurity*. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah peneliti laksanakan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Sehingga memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin melaksanakan penelitian terkait dengan variabel motivasi kerja dan variabel *job insecurity*. Adapun saran yang peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya adalah agar melakukan penelitian terhadap variabel lain seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang belum diteliti atau dibahas pada penelitian ini dan diharapkan pada fakultas Ushuluddin dan Humaniora serta perpustakaan Universitas Islam Negeri Antasari agar dapat memperbanyak koleksi buku-buku mengenai Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai motivasi kerja dan *job insecurity*. Untuk perusahaan terkait agar dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi *job insecurity* pada karyawannya yang berstatus karyawan kontrak.

Referensi

Arif, F. P. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 66–581.

- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang*. 5, 4.
- Devitriana, Purwaningrum, E. K., Umaroh, S. K., & Ramadhani, A. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Distres Psikologi Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Kutai Kartanegara*. *Motivasi*, 05, 14.
- Dhiba, H. F. (2018). Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak. *Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta* 2018. 94.
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Hastono, H. I., & Handoyo, S. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. 02, 5.
- Jatmiko, E. D., & Swasto, B. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen)*. 8.
- Kaniawati, T., & Safitri, N. (2014). *Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Freeport Indonesia*. 17.
- Markus, V. J. (2017). Hubungan Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 12.
- Mustafa, S. M. (2018). Konsep Jiwa dalam al-Qur'an. *Tasfiah*, 2(1), 123.
- Nopiando, B. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing*. 6.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, 8.
- Setiawan, K. C. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. 12.
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabet.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.