

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS FAKULTAS PADA UNIVERSITAS RIAU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Elga Lusiana Wahyu Putri¹⁾

Marnis²⁾

Susi Hendriani³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This study aims to obtain empirical evidence and explain the effect of leadership, job insecurity and workload on employee performance. The influence between job insecurity and workload with employee performance is moderated by job satisfaction. The target population in this study is non PNS faculty employees at the University of Riau as many as 352 people. The sample in this study were 187 people. The data used in this study are primary and secondary data, while data collection techniques are using questionnaires. The data analysis technique used in this study is Moderated Regression Analysis (MRA). The research findings show that leadership variables affect employee performance, then Job insecurity affects performance and workload negatively affects employee performance. Furthermore job satisfaction moderates the influence of leadership on employee performance. Job satisfaction moderates the effect of job insecurity on. And job satisfaction moderates the effect of workload on performance.*

Keywords: *Employee performance, leadership, job insecurity, workload and job satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan pembangunan di Provinsi Riau baik di tingkat kota maupun kabupaten, tentu saja menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia yang unggul dalam segala aspek. Unggul bermakna bahwa SDM tersebut memiliki kemampuan yang lengkap dari segi psikomotorik, afektif dan kognitif ataupun unggul dalam jiwa dan raganya.

Salah satu media untuk menghasilkan SDM yang diinginkan tersebut adalah penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dari usaha keras kepanitian itu dibentuklah Yayasan Universitas Riau, setelah itu didirikan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi ini diberi nama dengan Universitas Riau dengan Surat Keputusan Yayasan Universitas Riau No.02/KPTS/JUR/62 Tanggal 25 September 1962, selanjutnya diperkuat dengan Surat Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No.123 tanggal 20 September 1963 yang berlaku sejak 1 Oktober 1962. Pada saat itu universitas ini mempunyai dua fakultas, yaitu: Fakultas Ketataniagaan dan Ketatanegaraan dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Satu tahun berikutnya dibuka pula dua fakultas baru, yakni: Fakultas Ekonomi dan Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam. Hingga saat ini Universitas Riau sudah terdapat 10

fakultas yang terdiri dari Ilmu Sosial Politik (FISIPOL), Ekonomi (FEKON), Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), Perikanan dan Ilmu Kelautan (FAPERIKA), Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Pertanian (FAPERTA), Teknik, Hukum, Kedokteran dan Program Studi Keperawatan.

Untuk itu, masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan di Provinsi Riau mengharapkan peran Universitas Riau untuk meningkatkan dan memperkokoh daya saing sumber daya manusia dengan mewujudkan program-program Universitas Riau yang lebih nyata, membumi dan lebih dapat dirasakan langsung oleh civitas akademika dan masyarakat secara umum. Universitas Riau, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia dan dana yang baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban yang ada di Universitas Riau, maka menuntut juga kepada semua aparat atau pegawai birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efekti dan efisien.

Tingginya tingkat kinerja individu tersebut pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogram (Hartantio, 2013). Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012).

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Sumbangan yang terbesar bagi organisasi demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal serta fungsi-fungsi organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja pegawai . Kinerja organisasi tidak lepas dari peran pegawai nya, semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan meningkat. Menilai kinerja pegawai Universitas Riau berdasarkan kualitas, target, waktu dan taat asas. Berdasarkan indikator penilaian tersebut, maka diperoleh nilai kinerja pegawai Universitas Riau dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Kinerja Pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau Tahun 2013-2017

No	Kategori	2013	2014	2015	2016	2017
1	Amat Baik	25	23	21	25	31
2	Baik	132	129	125	122	131
3	Cukup Baik	144	147	149	154	152
4	Sedang	22	29	39	41	38
5	Kurang	-	-	-	-	-
Jumlah		323	328	334	342	352

Sumber : Universitas Riau, 2019

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Non PNS Fakultas di di Universitas Riau dalam kurun waktu lima tahun dengan jumlah yang berbeda, dan cenderung mengalami peningkatan. Akan tetapi peningkatan jumlah pegawai tidak diikuti peningkatan kinerjanya, dimana dapat dilihat pegawai yang memiliki kinerja amat baik dan baik dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, sebaliknya pegawai yang mendapatkan nilai cukup baik dan sedang cenderung mengalami

peningkatan, dengan kata lain pegawai yang mempunyai kinerja baik semakin menurun sehingga ini akan menyebabkan kinerja organisasi juga mengalami penurunan.

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Lebih lanjut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kepemimpinan, *job insecurity*, beban kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Timpe (1993) dalam Yanoto (2018), Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Kepemimpinan akan menentukan aktivitas para pegawai dan apabila Kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Salah satu indikator tentang kepemimpinan adalah pengawasan. Karena dengan pengawasan yang baik tentu akan menciptakan hasil kerja yang baik. Akan tetapi dari fenomena yang terjadi adalah

kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya, hal ini dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang meningkat setiap tahunnya. Dari data yang diperoleh terlihat bahwa tingkat absensi yang dilihat dari alpha, datang terlambat dan pulang cepat yang memperlihatkan tingkat absensi setiap tahunnya semakin meningkat. Tentu ini menjadi suatu tantangan bagi organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga target yang diberikan bisa tercapai

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *job security*. Menurut Avotrianiaina dan Dwipayana (2015), *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* pegawai, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memunculkan dampak dalam aspek psikologis.

Berdasarkan pra survey tentang *Job Insecurity* maka diperoleh 61.3% pegawai yang merasa khawatir atas keamanan kerja mereka hal ini dikarenakan salah satunya aspek memperoleh kenaikan gaji, dipecat atau dipindahkan, masa depan kerja serta merasa tidak aman dalam satu atau dua tahun yang akan datang. Hal ini tentu menjadi suatu tantangan bagaimana universitas untuk menciptakan suasana yang membuat pegawai merasa aman atas pekerjaannya saat ini, dengan harapan pegawai menjadi semangat untuk bekerja dan selesaikan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lainnya adalah beban kerja. Mengutip pendapat Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas diberikan pegawai untuk diselesaikan waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Setyawan dan Kuswati (2008) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Menurut Shan, *et., al* (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja. Beban kerja pegawai yang cukup berat dikarenakan adanya target yang terlalu tinggi yang diberikan pimpinan serta penambahan kerja yang terus menerus.

Dari pra survey tentang beban kerja maka diperoleh 59.3% pegawai yang merasa beban kerja yang diterimanya memberatkan pekerjaan mereka. Diantaranya adalah dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya, target yang terlalu tinggi, tempat kerja yang kurang nyaman, kurang mendapatkan perhatian dan tekanan pekerjaan yang begitu tinggi. Tentu ini menjadi suatu tantangan bagaimana pihak universitas untuk menciptakan suasana yang membuat pegawai merasa beban atas pekerjaannya tidak terlalu memberatkan, dengan harapan pegawai bias maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan *fenomena gap* yang terjadi di, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “*Pengaruh Kepemimpinan, Job Insecurity, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Fakultas Di Universitas Riau dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?
5. Apakah *job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai .
2. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai .
3. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai .
4. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan mengenai pengaruh antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.
5. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan mengenai pengaruh antara *job insecurity* dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.
6. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan mengenai pengaruh antara beban keerja dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

II. KERANGKA TEORI

Kinerja Pegawai

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai dan Basri (2015:14) dalam Praska (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Fahmi (2015:83), kinerja pegawai adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di organisasi, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:121).

Menurut Priansa (2018:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Rivai dan Basri (2010:159) indikator dari kinerja pegawai non PNS adalah :

1. Kuantitas kerja pegawai
2. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian pegawai
4. Pengetahuan akan pekerjaan
5. Tanggungjawab
6. Kemampuan berkomunikasi

Kepemimpinan

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2007:259).

Kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasisme, kasih, kepercayaan, nafsu, obsesi, konsistensi, penggunaan symbol, perhatian sebagaimana diilustrasikan oleh kalender seseorang, drama luar dan dalam (dan manajemen dari itu), penciptaan para pahlawan pada semua tingkatan, bimbingan berjalan keliling secara efektif, dan sejumlah hal lainnya. Kepemimpinan harus ada disetiap tingkatan organisasi. Kepemimpinan bergantung pada sejuta hal – hal kecil yang dilakukan dengan obsesi, konsistensi, dan

kepedulian, tetapi sejuta hal – hal kecil tersebut tidak berarti apa- apa jika tidak ada kepercayaan, visi, dan keyakinan dasar.

Secara sederhana Robins (2008:432) menyimpulkan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Edison, Anwar dan Komariyah (2017:213) kepemimpinan terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisi
3. Kelompok kerja
4. Kondisi kerja

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam (Suciati dkk, 2014 : 2) *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan pegawai untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka pegawai sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Job insecurity adalah kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2010)

Nugraha (2010) mendefinisikan ketidakamanan kerja

(*job insecurity*) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sementara Smithson dan Lewis (2000) dalam Mizar Yuniar (2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Untuk mengukur seseorang merasakan *job insecurity* atau tidak, peneliti menggunakan beberapa indikator berdasarkan penelitian terdahulu menurut Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2010) indikator tersebut yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Ancaman pemberhentian hubungan kerja (PHK).
3. Ketakutan akan kehilangan status sosial.
4. Rasa tidak berdaya

Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008:44). Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Menpan, 1997, dalam Utomo, 2008).

Everly & Girdano (2011:384-389) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebihan secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan. Menurut Sutherland & Cooper (dalam Munandar, 2007:387) beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh..

Menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Dan Kasmir (2016:40) menyatakan analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi pegawai dan organisasi.

Menurut pendapat Utomo, 2008 dalam Maharisa (2017) dan Siswanto (2014) indikator dari beban kerja terdiri dari :

1. Banyak Pekerjaan
2. Target Kerja
3. variasi kerja
4. Kelebihan Beban
5. Tekanan kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Muchlas (2008:45) dalam Widyawati dan Verawati (2016), kepuasan kerja adalah sikap

umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri. Khan *et al.* (2012) mengungkapkan bahwa gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, kemandirian pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai institusi medis di Pakistan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut Baihaqi (2010), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan. Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai (*turnover*), kemangkiran, atau pencurian.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008:99). Kepuasan kerja merupakan penilaian

atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011:193).

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:213) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisi
3. Kelompok kerja
4. Kondisi kerja

Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67).

Kepuasan kerja pegawai menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan buruk.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. George R.Terry merumuskan

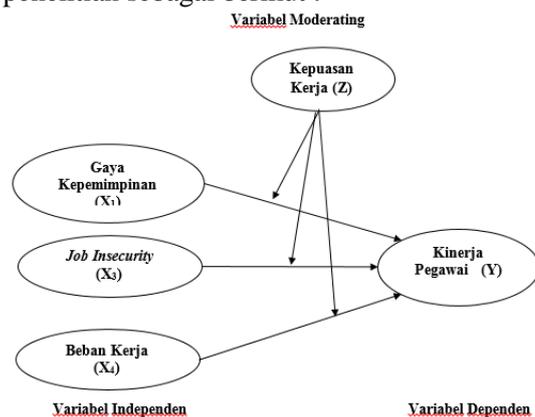
PENGARUH KEPEMIMPINAN, *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS FAKULTAS PADA UNIVERSITAS RIAU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2008:259).

Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984) dalam Windu Wicaksono (2016) pegawai yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga pegawai yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Robbins (2008:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Dan Everly dan Girdano (1990) dalam Utomo (2008) naik turunnya kinerja seseorang ditentukan oleh besar dan kecilnya beban kerja yang dikerjakannya.

Berdasarkan pada teori yang telah diperoleh, peneliti menyusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
2. *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja
5. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.
6. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Lokasi di Universitas Riau. Yang beralamatkan di Km. 12,5 Panam, Pekanbaru, Riau.dan penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau, yang terdiri dari 352 orang Pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduan, 2010:56).

Metode sampel yang digunakan adalah tehnik dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu. Untuk memudahkan penelitian maka perhitungan sampel dibulatkan menjadi 187 orang pegawai .
Sumber: Universitas Riau, 2019

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek, yaitu data dalam bentuk kuesioner yang berisi tanggapan atas pernyataan tertulis yang diajukan oleh peneliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner/daftar pertanyaan pada responden. Data ini digunakan untuk mendefinisikan karakteristik daerah penelitian, responden yang diteliti dan didistribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan, diolah, dihitung persentase, dan disajikan dalam tabel.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk pengujian pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis regresi mampu menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji interaksi sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52-53). Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,143$ artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Correlation Coefficients Pearson* diatas, dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan baik pada variabel Kepemimpinan/ X_1 , *Job insecurity*/ X_2 , Beban kerja/ X_3 , Kepuasan kerja/ M dan Kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau/ Y dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan baik pada variabel independen maupun dependen bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

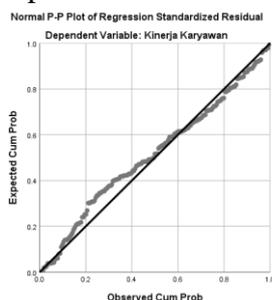
handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.70 (Ghozali, 2013:47-48). Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,700. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan telah terbebas dari adanya gejala autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, perlu dilakuakn pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

Uji Normalitas Data

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui normal probability plot dalam penelitian ini :



Gambar 1 Uji Normalitas Data

Dari gambar normal probability plot dapat diketahui dalam pengolahan data yang dimasukan, semua data mendekati

garis lurus. Artinya data dalam penelitian ini normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.743	1.345
Job Insecurity	.744	1.344
Beban Kerja	.915	1.093

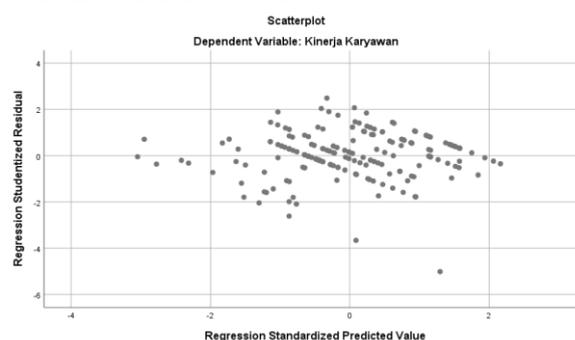
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai tolerance yang dihasilkan dalam penelitian ini nilai *tolerance* $> 0,10$, dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedasitas.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 di atas, terlihat hasil pengujian heterokedastisitas, tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil penelitian

dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji durbin-watson. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka Durbin-Watson berada antara -2 sampai dengan +2. Berikut ini dapat dilihat hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini :

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.564

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Job Insecurity, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1.564. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan $+2 = -2 < 1,564 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Analisis Uji Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *job insecurity* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam Program SPSS For Windows versi 25.00 untuk pengaruh masing-masing variabel.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 25.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.376	.349		1.077	.283
Kepemimpinan	.555	.073	.431	7.626	.000
Job Insecurity	.432	.062	.394	6.986	.000
Beban Kerja	-.110	.050	-.113	-2.211	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 0,376 + 0,555 X_1 + 0,432 X_2 - 0,110 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai $a = 0,376$ menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan (X_1), *job insecurity* (X_2) dan beban kerja (X_3) konstan atau tetap maka kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,376.
- Nilai $b_1 = 0,555$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepemimpinan (X_1) naik 1 satuan maka kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,555 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $b_2 = 0,432$ menunjukkan bahwa apabila nilai *job*

insecurity (X_2) naik 1 satuan maka kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

- d. Nilai $b_3 = -0,110$ menunjukkan bahwa apabila nilai beban kerja (X_3) naik 1 satuan maka kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau akan mengalami penurunan sebesar -0,110 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji-t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji t adalah H_0 dapat diterima jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel dan H_1 diterima apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-2 \\ &= 0,05/2 && : 187-2 \\ &= 0,025 && : 185 \\ &&& : 1.973 \end{aligned}$$

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel Kepemimpinan (X_1) nilai t-hitung yaitu 7,626 dengan taraf signifikansi 0001 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (7,626) ini lebih besar daripada t-tabel (1,973). Hal ini

menyebabkan H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau .

Job insecurity (X_2)

Pada variabel *job insecurity* (X_2) nilai t-hitung yaitu 6,986 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (6,986) ini lebih besar daripada t-tabel (1,973). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* (X_2) terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau .

Beban kerja (X_3)

Pada variabel beban kerja (X_3) nilai t-hitung yaitu -2,211 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini thitung (-2,211) ini lebih besar daripada t-tabel (1,973). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R^2 merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS FAKULTAS PADA UNIVERSITAS RIAU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.559	.35688

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Job Insecurity, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,559 yang artinya 55,90 % variabel bebas tersebut (Kepemimpinan/ X_1 , *job insecurity*/ X_2 dan beban kerja/ X_3) dapat menjelaskan variabel independen yakni kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau, sedangkan sisanya 44,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau lainnya yang tidak diteliti.

Hasil Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Teknik analisis data mengenai pengaruh Kepemimpinan, *job insecurity* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang dirumuskan dalam fungsi regresi linear berganda.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai moderasi

Tabel 6 Hasil Uji Moderate Regression Analysis 1

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.679	.008
Kepemimpinan	1.322	.188
Kepuasan Kerja	.629	.530
Kepm*Kep	3.004	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai thitung

Kepemimpinan/ X_1 dengan kepuasan kerja sebagai moderasi adalah 3,004 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003. Sementara nilai ttabel adalah 1,973. Dapat diketahui nilai thitung (3,004) > t tabel (1,973). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau .

Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai moderasi

Tabel 7 Hasil Uji Moderate Regression Analysis 2

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-2.103	.037
Kepuasan Kerja	3.506	.001
Job Insecurity	3.484	.001
Job*Kep	-1.990	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai thitung *job insecurity*/ X_2 dengan kepuasan kerja sebagai moderasi adalah 1,990 dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. Sementara nilai ttabel adalah 1,973. Dapat diketahui nilai thitung (-1,990) > t tabel (1,973). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Kepuasan kerja memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau .

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi
Tabel 8 Hasil Uji Moderate Regression Analysis 3

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.226	.001
	Beban Kerja	-.496	.620
	Kepuasan Kerja	9.100	.000
	BK*Kep	-2.009	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai thitung beban kerja/ X_3 dengan kepuasan kerja/M sebagai moderasi adalah -2,009 dengan taraf signifikansi sebesar 0,045. Sementara nilai ttabel adalah 1,973. Dapat diketahui nilai thitung $(-2,009) < t$ tabel (1,973). Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Fakultas di Universitas Riau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menentukan tingkat kinerja pegawai non PNS. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan meningkat.
2. *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* sangat penting dalam menentukan kinerja. Semakin baik *job insecurity* maka kinerja akan semakin tinggi.
3. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai non PNS. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja sangat penting dalam

menentukan kinerja. Semakin tinggi beban kerja yang diperoleh pegawai maka kinerja akan semakin menurun, sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka kinerja akan meningkat.

4. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang baik didukung dengan kepuasan kerja yang baik juga maka akan meningkatkan kinerja. Semakin baik kepemimpinan dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja.
5. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh *Job insecurity* terhadap kinerja. Semakin baik *job insecurity* dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja. Didalam *job insecurity* yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.
6. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Semakin baik penyesuaian beban kerja dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja. Beban kerja yang tidak terlalu membebani pegawai akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan kinerjanya akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam hal Kepemimpinan, pandangan serta percaya diri pemimpin terhadap suatu visi yang ingin dicapai perlu ditingkatkan, dengan cara pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan serta mengupgrade diri dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan terbaru, baik itu dengan pelatihan maupun lewat membaca.
2. Dalam hal *Job Insecurity*, pihak fakultas hendaknya memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki keinginan untuk bekerja keras demi mencapai target kerja dan kepentingan organisasi, dengan cara memberikan menambah periodik diklat menjadi setiap 6 bulan sekali secara rutin yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. Dalam hal beban kerja, pihak fakultas hendaknya memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan jangan sampai melebihi kemampuan pegawai, dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dimiliki pegawai
4. Dalam hal Kepuasan Kerja, menghimbau atau mengingatkan pada para pegawai untuk saling bantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar tercapai sesuai dengan target
5. Dalam hal kinerja, pihak organisasi hendaknya memperhatikan komunikasi antara sesama pegawai maupun dengan semua pihak yang ada di

dalam organisasi untuk terjaga dengan baik, dengan cara mengadakan *family gathering* agar terjaga hubungan baik antara sesama pegawai.

6. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya, 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 40-69
- Cahyati, Ati, 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGrawHill.
- Davis, Keith & Newstrom, John W, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4thed). Prentice Hall.
- Gibson, James L., et al., 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.

- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. p. 249.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glino. 2008. *Organizational Behavior*. (4thed). New York: McGrawHill.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.
- Pangabean, Mutiara S., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia,
- Pangat, Andy Putra Oemboe. 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. Tahun XXIII No 2 Agustus 2013. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Puspa & Riyanto. L. S. (1999). Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(1): 117-135.
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo. p. 92.
- Schermerhorn, John R., et al., 1982. *Managing Organizational Behavior*. New Yor: John Wiley & Sons, Inc.
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E., 1996. *Human Resource Management*, Sixth Edition, New York: West Publishing Company.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, hal 412.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Stoner, James A.F., dan R. Edward Freeman, 1999. *Management*. USA: Prentice-Hall International Editions.
- Werther, William B., dan Keith Davis, 1993. *Human Resouces and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill International
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada