

# ***Job Insecurity* dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap**

**Dian Oksi Nugraheni & Anggun Resdasari Prasetyo**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

dianoksinugraheni@gmail.com; resdasari.anggun@gmail.com

## **Abstrak**

Bekerja menjadi guru honorer merupakan pekerjaan yang cukup berat. Motivasi kerja merupakan upaya individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan kekhawatiran individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, perlu melaksanakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 guru sekolah dasar honorer (L=19, P=81). Sampel didapatkan melalui *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Job Insecurity* (16 aitem;  $\alpha=0,844$ ) dan Skala Motivasi Kerja (18 aitem;  $\alpha=0,854$ ). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap, dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,381$   $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah motivasi kerja guru sekolah dasar honorer dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity*, maka semakin tinggi motivasi kerja guru sekolah dasar honorer. *Job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap.

**Kata Kunci :** *job insecurity*, motivasi kerja, guru sekolah dasar honorer

## **Abstract**

Working as an honorary teacher is a quite tough job. Work motivation is an individual effort in completing work. One of the factors that contribute to work motivation is job insecurity. Job insecurity is an individual's concern about his job. Therefore necessary to carry out research that aims to examine the relationship between job insecurity and work motivation for honorary elementary school teachers in Binangun District, Cilacap Regency. The sample in this study is 100 honorary elementary school teachers (M=19, F=81). Samples were obtained using cluster random sampling. The measuring instrument used in this research is the Job Insecurity Scale (16 items;  $\alpha = 0,844$ ) and the Work Motivation Scale (18 items;  $\alpha = 0,854$ ). Data analysis using simple regression analysis showed that there was a significant negative relationship between job insecurity and work motivation for honorary elementary school teachers in Binangun District, Cilacap Regency, with a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of  $-0,381$   $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ). This means that the higher the job insecurity, the lower the work motivation of honorary elementary school teachers and conversely the lower the job insecurity, the higher the work motivation of honorary elementary school teachers. Job insecurity provides an effective contribution of 14,5% to the work motivation of honorary elementary school teachers in Binangun District, Cilacap Regency.

**Key words:** job insecurity, work motivation, honorary elementary school teacher

## PENDAHULUAN

Guru honor sekolah merupakan guru yang menerima honor (upah/gaji) secara sukarela oleh sekolah bahkan di bawah gaji minimum (Hanifa dkk., 2016). Sebagian besar sistem penggajian pada guru honorer adalah berdasarkan pada kondisi instansi, jumlah jam mengajar, dan lama masa mengabdikan. Kompensasi (menyangkut gaji dan status) yang diterima oleh individu merupakan penghargaan yang diberikan secara layak dan adil atas kerja keras yang telah dilakukan (Harahap & Khair, 2019). Ketika individu merasa kompensasi yang diterima tidak mencukupi, maka akan menyebabkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja individu menurun. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Kusuma dkk., (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut Thoah (dalam Wahyudin dkk., 2020), motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menstimulasi individu untuk melaksanakan suatu aktivitas demi meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah daya yang digunakan untuk menggerakkan serta memelihara kondisi kerja dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi. Maslow (1994) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan kerja pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

Pimpinan dalam instansi sekolah perlu mengetahui penyebab dari maksimal atau tidaknya kinerja guru. Hal tersebut dapat digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan kebijakan. Mengetahui maksimal atau tidaknya kinerja guru juga dapat membantu untuk mengidentifikasi apakah guru tersebut mempunyai motivasi kerja atau tidak karena motivasi kerja pada diri individu akan memengaruhi maksimal atau tidaknya kinerja. Apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja individu juga tinggi. Korelasi tersebut dibuktikan oleh penelitian Subariyanti (2017) bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011) bahwasanya terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, salah satunya adalah status dan tanggung jawab. Kondisi status kerja ini pun tentunya memberikan perasaan aman secara fisiologis dan psikologis. Kondisi ketidakjelasan akan status pada guru honorer yang tidak memiliki rasa aman secara fisik maupun psikologis tentu memberikan adanya kecenderungan kondisi *job insecurity*. Menurut Indrayani & Suwandana (2020) ketika status kepegawaian individu tidak jelas maka hal tersebut dapat memengaruhi *job insecurity* individu.

Menurut De Witte, H. dkk., (2015) *job insecurity* adalah suatu pemahaman individu akan ancaman kehilangan pekerjaan serta ketakutan terhadap ancaman tersebut. Tidak hanya berfokus akan kehilangan pekerjaan, namun *job insecurity* juga mencakup masalah-masalah yang terjadi, memburuknya kondisi kerja serta peluang karir (Arady, 2018). Rowntree (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah suatu kondisi individu yang memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau kemerosotan kedudukan serta ancaman-ancaman lainnya yang dapat membuat

situasi kerja terganggu sehingga menyebabkan memburuknya ketentraman psikologis serta kepuasan kerja.

Menurut penelitian Ajiputra & Yuniawan (2016), *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka dapat menurunkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang. Sesuai dengan penelitian tersebut, Greenhalgh & Rosenblatt (1984) karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi dapat berdampak pada instansi atau organisasi tempat karyawan bekerja. Akibat dari *job insecurity* yang muncul pada karyawan dapat memengaruhi efektivitas instansi atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. Semakin tinggi *peer support* maka semakin rendah stres akademik yang dialami, demikian sebaliknya.

## **METODE**

Populasi pada penelitian ini berjumlah 149 guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap dengan karakteristik telah mengajar minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi dalam penelitian ini sebanyak 100 subjek yang didasarkan pada tabel Isaac & Michael dengan taraf kesalahan 5%. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Job Insecurity* (16 aitem;  $\alpha=0,844$ ) dan Skala Motivasi Kerja (18 aitem;  $\alpha=0,854$ ). Uji korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap ( $r_{xy}=-0,381$ ;  $p<0,05$ ). Arah hubungan negatif memperlihatkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun. Sebaliknya, apabila semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *job insecurity* memberi sumbangan efektif sebesar 14,5% terhadap rendahnya motivasi kerja.

Damayanti (2016) menyatakan bahwa hubungan interpersonal dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika hubungan interpersonal dalam pekerjaan dan keamanan kerja tinggi maka akan mempengaruhi pada tingkat motivasi kerja, begitupun sebaliknya. Terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu berkaitan dengan kebahagiaan individu dalam bekerja. Laksmi & Budiani (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai berkaitan dengan ada tidaknya kebahagiaan dalam bekerja.

Guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap mayoritas memiliki *job insecurity* rendah yaitu 48% subjek. Hasil tersebut membuktikan bahwa guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi aspek-aspek *job insecurity* sehingga berada pada tingkat *job insecurity* yang rendah. Pada aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan, guru honorer mengerti peluang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tidak hanya bergantung pada gaji atau kompensasi yang didapatkan sebagai guru honorer serta tidak memiliki ketakutan untuk diberhentikan dari pekerjaan sebab guru honorer melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dari pemerintah. Aspek ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat berkaitan dengan penerimaan diri dan ketidakpedulian mengenai pandangan masyarakat akan status yang sedang dijalani sebagai guru honorer. Aspek ketidakberdayaan berhubungan dengan guru honorer yaitu ingin memperoleh kejelasan status kepegawaian namun lebih mengedepankan penerimaan akan status guru honorer yang sekarang sedang dijalani.

Meskipun tingkat *job insecurity* pada guru sekolah dasar honorer sebagian besar berada pada tingkat rendah, masih terdapat 45% guru sekolah dasar honorer yang memiliki *job insecurity* tinggi dan 2% subjek yang mempunyai *job insecurity* sangat tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, guru sekolah dasar honorer yang memiliki tingkat *job insecurity* tinggi dan sangat tinggi terjadi karena menerima gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya serta status yang tidak kunjung diberikan kejelasan sehingga menyebabkan adanya ketakutan dan kekhawatiran pada pekerjaan. Situasi tersebut serupa dengan penelitian Hanafiah (2013) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* akan membawa dampak negatif psikologis yaitu penyusutan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya aspek-aspek seperti gaji, peluang promosi, kondisi kerja, relasi dengan atasan serta relasi dengan rekan kerja.

Guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap mayoritas memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi yaitu 69% subjek. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap mampu untuk meminimalisir tingkat kekhawatiran dan ketakutan mengenai pekerjaan serta dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan dapat tercapai melalui tingkat *job insecurity* yang rendah.

Guru perlu memiliki *job insecurity* yang rendah, hal ini dikarenakan guru turut andil untuk memastikan tercapai atau tidaknya suatu proses pembelajaran. Oleh karenanya guru mempunyai tuntutan agar dapat menciptakan kondisi belajar yang baik, tidak terbatas hanya guru PNS saja namun juga guru honorer. Ketika individu senang dengan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan (Laksmi & Budiani, 2015). Sejalan dengan hasil penelitian Nopiando (2012) bahwa ada hubungan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian tersebut menyatakan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Semakin rendah tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Nopiando (2012) menyatakan bahwa inti dari *job insecurity* merupakan timbulnya rasa khawatir dan takut sebagai bagian dari emosi negatif yang tinggi. Penelitian (Bonita & Nurtjahjanti, 2016) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *job insecurity* mampu merusak semangat kerja sehingga dapat mengakibatkan turunnya efektifitas dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa walaupun guru sekolah dasar honorer memiliki ketidakjelasan status kepegawaian dan memiliki permasalahan dengan gaji atau kompensasi yang diperoleh, guru sekolah dasar honorer dapat melakukan penerimaan atas status dan kompensasi yaitu menyangkut gaji yang didapatkannya. Dalam konteks ini, kompensasi yang diterima oleh subjek adalah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat digambarkan apabila kompensasi berkaitan dengan gaji yang diterima oleh subjek. Disamping itu, tingkat motivasi kerja dengan kategori tinggi pada guru sekolah dasar honorer dipicu oleh faktor penerimaan atas status dan kompensasi yang didapatkan, maka hal ini lah dapat membuat kepuasan dan kesenangan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat *job insecurity*. Berbanding terbalik dengan kondisi subjek yang masih mengeluhkan kondisi kebutuhannya yang tidak terpenuhi, maka hal tersebut tetap berpengaruh pada kondisi motivasi yang hierarkis dari kebutuhan paling dasar ke atas. Kondisi tidak terpenuhinya kebutuhan tersebut pun diakibatkan oleh adanya *job insecurity* yang membuat subjek merasa tidak mampu mendapatkan kepuasan dari gaji yang diperolehnya. Sejalan dengan hasil penelitian Nopiando (2012) bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis seperti rasa puas terhadap imbalan pada karyawan *outsourcing*. Dengan demikian, maka subjek pun akan sulit untuk mencapai pemenuhan kebutuhan lainnya secara hierarkis ke kebutuhan paling puncak dikarenakan masih ada perasaan secara subjektif yang membuat subjek merasa tidak terpenuhi untuk kebutuhan fisiologisnya.

Berdasarkan hasil analisis data tambahan, tidak ada perbedaan yang signifikan *job insecurity* guru sekolah dasar honorer apabila ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan lama masa kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Tuban & Indrawati (2017) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan tingkat *job insecurity* antara pria dan wanita dengan signifikansi sebesar  $p = 0,065$ . Tidak adanya perbedaan tingkat *job*

*insecurity* antara pria dan wanita dikarenakan keduanya memiliki rasa aman dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kategorisasi termasuk dalam kategori rendah. Kemudian dalam penelitian Tuban & Indrawati (2017) juga memiliki hasil bawa tidak terdapat perbedaan tingkat *job insecurity* antara kelompok masa kerja dengan signifikansi sebesar  $p = 0,279$ . Tidak adanya perbedaan tingkat *job insecurity* antara kelompok masa kerja karena karyawan merasakan aman dalam bekerja sebab pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap ( $r_{xy} = -0,381$ ;  $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi *job insecurity* guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun, maka motivasi kerja akan semakin rendah. Sedangkan, semakin rendah *job insecurity* guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun, maka motivasi kerja akan semakin tinggi. *Job insecurity* memberi sumbangan efektif sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anugraheni, I. (2017). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar guru-guru Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 205–212. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p205-212>
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 30–49.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of *job insecurity*. A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, Saifuddin. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja pada karyawan Pt. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549–552.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 136–145.
- Chowwen, C., & Invensor, E. (2009). Job insecurity and motivation among women in Nigerian consolidated banks. *Gender in Managemen*, 5(24), 316-326. <https://doi.org/10.1108/17542410910968788>
- Clayton P, Alderfer. (2011). *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York:Oxford University Press.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya*, 1(3), 139–149.
- Dashboard GTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Retried From [https://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk\\_dash2.php?id=20](https://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk_dash2.php?id=20) 20 September 2020.
- Datalamon, N., Liando, D., & Kumayas, N. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Studi pada kantor satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow). *Eksekutif (Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan)*, 1(1), 1–12.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.), *Aligning perspectives on health, safety and well-being. Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course* (p. 109–128). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7)
- Faruqi, D. (2018). Upaya meningkatkan kemampuan belajar siswa melalui pengelolaan kelas. *Evaluasi*, 2(1), 294–310.
- Fouriswadi, A., Willian, S., & Muntari. (2016). Hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan komitmen kinerja guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Kediri. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan (JPAP)*, 1(1), 112–132.
- George dan Jones. (2013). *Essentials of Contemporary Management*. Bandung:

Alfabeta.

- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2002). "Impact of restructuring, job insecurity and job satisfaction in Hospital Nurses". *Stress News*: January, 14 (1):1-7.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. Vol. 9, No. 3, 438-448.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (Job insecurity) dengan intensi pindah kerja (Turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329>
- Hanifa, Muslihudin, M., & Hartati, S. (2016). Sistem pendukung keputusan menentukan besar gaji untuk guru honorer di Kabupaten Pesawaran menggunakan metode fuzzy saw. *Jurnal Teknologi*, 9(1), 83–88.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Indrayani, N., & Suwandana, I. G. M. (2020). Peran moderasi status kepegawaian pada hubungan job insecurity dengan komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1210–1229.
- Juhji. (2016). Peran urgen guru dalam pendidikan. *Studia Didaktika*, 10(1), 52–62.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443–459. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<443::AID-JOB24>3.0.CO;2-N)
- Kusuma, Y. B., Swasto S, B., & Musadieg, M. Al. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada



- karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit*, 09(01), 43–56. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2015.009.01.5>
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological well being dan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 50–53. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n1.p50-53>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, I. A. A. M., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank Cimb Niaga TBK, Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 25–40.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan kepribadian 2: Teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia* (Ed. rev.). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- McClelland, D. (2008). David McClelland's Motivational Needs Theory. NetMBA.com. [www.google.com/motivation-mccllelland.htm](http://www.google.com/motivation-mccllelland.htm).
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Notoatmodjo, S., (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasewark, W.R., & Strawser, J.R. (2001). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, vol 8.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6(1), 57–76.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). *Organizational behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational behavior edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Riduwan. (2002). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Rowntree, D. (2005). *Educational technology in curriculum development*. Great Britain: Harper and Row.
- Sandi, FM. (2014). Analisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnoverintention karyawan pada karyawan pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro*. Skripsi (Belum Dipublikasi).
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 165–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.5>
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 654–831.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological Contract. *Personnel Review* 29(6).
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sudaryono. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Triska, F., & Sukhirman, I. (2013). Hubungan antara job insecurity dan komitmen organisasi pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Depok. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 20(1), 1–20.
- Wening, Nur. (2005). Pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *Empirika*, 18(1), 35-48.
- Winardi, J. (2011). *Teori organisai dan pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2014). *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Press.

Winardi, J. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.