PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Pegawai Tidak Tetap dan UHL di Dinas Peternakan Jawa Timur)

Desy Aninda Sulistya

Program studi manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of job insecurity on turnover intention partially, the effect of turnover intention on performance partially, the effect of job insecurity on performance partially, how much influence directly job insecurity on performance by indirectly influencing job insecurity on performance through turnover intention.

This research was conducted at the Dinas Peternakan Jawa Timur. The number of samples from this study were 74 non-permanent employees and UHL Dinas Peternakan Jawa Timur. Data analysis using SPSS version 16.0. Analysis tools used in this study is path analysis. The results of this study indicate that job insecurity partially has a negative and significant effect on turnover intention. Turnover intention partially has a negative and not significant effect on performance. Job insecurity has a negative and significant effect on turnover intention. Job insecurity does not have a significant effect on performance through turnover intention as a mediating variable.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. SDM yang baik bisa dilihat pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila karyawan pada perusahaan ataupun organisasi itu merasa aman dalam pekerjaan itu sendiri. Salah faktor yang mempengaruhi kinerja menurun adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya. Pada Dinas Peternakan Jawa Timur terdapat 3 golongan karyawan yaitu pegawai tetap, pegawai tidak tetap (PTT) dan pegawai UHL (upah haraian lepas). Fenomena yang terjadi di Dinas Peternakan Jawa Timur adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai tidak tetap dan pegawai UHL karna kurangnya kesempatan karir yang akan didapatkan. Hal ini akan memicu karyawan supaya mencari peluang kesempatan karir yang lebih menjanjikan. Keinginan berpindah karyawan akan menjadi meningkat dan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut yang semakin menurun.

Fenomena yang terjadi Dinas Peternakan Jawa Timur adalah ada beberapa karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja namun ia tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Alasan beberapa karyawan ini tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kekhawatiran karyawan akan pekerjaan yang akan di dapatkannya tidak lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Selain itu rasa nyaman yg didapatkan di tempat kerjanya dikhawatirkan tidak bisa ia dapatkan lagi di tempat kerja yang

baru. Oleh karna itu beberapa karyawan ini tetap menjaga kinerjanya untuk tetap bertahan di tempat kerjanya sekarang.

Maka dari itu apabila karyawan merasa aman atas pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya karna pekerjaan itu penting bagi dirinya dan pengembangan karirnya. Karyawan tersebut juga akan meningkatkan kinerjanya apabila karyawan tersebut merasa aman terhadap pekerjaannya.

KAJIAN TEORI

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam (Syaharudin, Utami, & Andini, 2017) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Setiap karyawan pastinya mendambakan keamanan dalam pekerjaannya. Keamanan yang diinginkan karyawan tidak hanya aman dalam konteks aman dari kecelakaan kerja. Namun keamanan yang diinginkan dapat berupa kesempatan mendapatkan promosi, kejelasan akan karir dimasa mendatang dan lain sebagainya.

Turnover Intention

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover* mengacu pada realita

yang dihadapi suatu organisasi dengan melihat berapa banyak karyawan yang meninggalkan organisasi pada suatu periode tertentu, sedangkan *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai keberlangsungan karyawan dalam menjalin hubungan dengan organisasi, namun tindakan meninggalkan organisasi ini belum diwujudkan dan belum pasti akan dilakukan (Witasasri, 2009) dalam (Ajiputra & Yuniawan, 2016).

Kinerja

(Wirawan, 2015) kinerja merupakan sigkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwatno & Priansa, 2013).

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention.* Salah satu alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik biasanya mengalami *job insecurity* yang tinggi. Jika *job insecurity* atau ketidakamanan kerja pada perusahaan terus meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

H1 : *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

Turnover intention merupakan niat seseorang untuk meninggalkan organisasi maupun perusahaan secara suka rela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Namun tidak semua niatan ini dapat terealisasikan dengan baik. Ada beberapa penghambat yang menjadikan keinginan untuk berpindah tidak dapat terealisasikan, misalnya tidak tersedianya kesempatan untuk berpindah atau pekerjaan yang tersedia tidak lebh baik dari pekerjaan sebelumnya. Hal ini akan membuat kondisi emosional ataupun mental individu tersebut akan melakukan hal negatif ditempat kerjanya seperti datang terlambat, sering terlambat dan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu *turnover intention* akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan.

H2 : *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja

Salah satu kebutuhan karyawan ditempat kerjanya yaitu kebutuhan akan rasa aman atas pekerjaannya. Ketika karyawan merasa aman atas pekerjaannya maka keberlangsungan karir dimasa yang akan mendatang akan terpenuhi. Karyawan tentunya akan mengharapkan kesempatan promosi dan kesempatan karir jangka panjang. Namun ketika karyawan merasa tidak aman (*insecure)* atas

pekejaannya maka karyawan akan enggan memaksimakan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

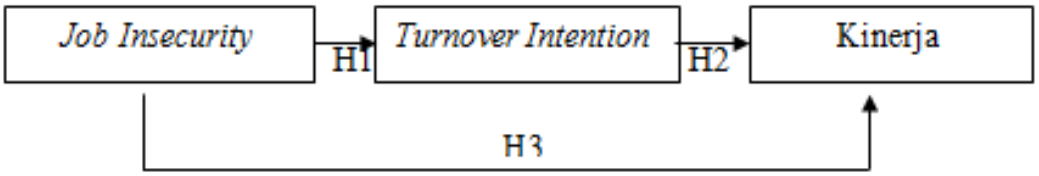
H3 : *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Melalui *Turnover Intention*

Seseorang yang merasa terancam atas pekerjaannya karna pekerjaannya yang sifatnya sementara ataupun kurangnya kesempatan promosi yang akan didapatkan karyawan tersebut akan menyebabkan karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi ataupun perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan pilihannya sendiri. Adanya keinginan berpindah ini akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut karna ketika karyawan memiliki niat untuk keluar dari tempat kerjanya namun kesempatan untuk berpindah tidak tersedia atau pekerjaan yang ada tidak lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan merasa pekerjaannya tidak penting bagi dirinya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak giat dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu secara tidak langsung *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel mediasi.

H4 : *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel mediasi**.**

Model Penelitian



Gambar 2.1

Model penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Peternakan Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 pegawai Tidak Tetap dan 63 Pegawai UHL di Dinas Peternakan Jawa Timur. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Alat analisis yang digunakan menggunakan path analysis.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data diperoleh langsung dari tangan pertama responden dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 147 kuesioner terdiri dari 84 kuesioner untuk Pegawai Tidak Teteap (PTT) dan 63 kuesioner untuk pegawai Upah Harian Lepas (UHL).

Responden diberi waktu 2 minggu untuk mengisi item pertanyaan yang ada pada kuesioner. Namun terdapat keterbatasan dalam melakukan penyebaran kuesioner sehingga kuesioner yang kembali hanya berjumlah 75 kuesioner. Dari 75 kuesioner yang kembali terdapat 1 kuesioner yang tidak memenuhi syarat sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 74 kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid jika nilai signifikansi < 0,05 (α = 5%). Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.1
Uji validitas

Variabel	**Jumlah item pertanyaan**	**Jumlah item pertanyaan yang gugur**	**Jumlah item pertanyaan yang valid**
Job insecurity	57	23	34
Turnover intention	4	0	4
Kinerja	11	0	11

Sumber: data diolah (2018)

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Latan dan Ghozali, 2012).

Tabel 4.2

Uji reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha* Variabel	Keterangan
Job Insecurity (X)	0,959	Reliabel
Turnover Intention (Z)	0,716	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: data diolah (2018)

Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Sederhana)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.3

Uji normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,584	Berdistribusi normal

Sumber: data diolah (2018)

Hasil dari uji normalitas menggunakan *one-sampel kolmogorov-smirnov* diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,584. Hal ini berarti nilai signifikansi >0,05 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang

lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.4
Uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Job Insecurity (X)	0,726	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2018)

Nilai signifikansi variabel *job insecurity* sebesar 0,726. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 sehinnga model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menggunakan regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis 1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *job insecurity* terhadap turnover intention. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier sederhana:

Tabel 4.5

Uji regresi linear sedehana

Model	*Standardized coefficient*	*t*	*sig*
	Beta		
1 (Constant)		13,105	0,000
Job Insecurity (X)	-0,440	-4,157	0,000
Adjusted R Square	0,182		
Dependen Variabel : *Turnover Intention* (Z)			

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana pada tabel 4.5 nilai *standardized Coefficient (beta*) untuk *job insecurity* yaitu -0,440 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* H1 pada penelitian ini menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak karena nilai beta -0,440 yang bearti pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah negatif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wening, 2005) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan dan negatif tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover.*

Analisis Regresi Linear berganda

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.6
Uji normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,843	Berdistribusi normal

Sumber: data diolah (2018)

Hasil dari uji normalitas menggunakan *one-sampel kolmogorov-smirnov* diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,843. Hal ini berarti nilai signifikansi >0,05 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.7

Uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Job Insecurity (X)	0,116	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Turnover Intention (Z)	0,722	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2018)

Nilai signifikansi variabel *job insecurity* sebesar 0,116 dan nilai signifikansi variabel *turnover intention* adalah 0,722. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi *turnover intention* diatas 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi variabel *job insecurity* diatas 0,05 yang berati tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji dalam model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas multikolinieritas ketika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflasi Factor (VIF)* < 10.

Tabel 4.8

Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Insecurity	0,806	1,240	Tidak terjadi multikolinearitas
Turnover Intention	0,806	1,240	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah (2018)

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah uji regresi linear berganda berikut ini :

Tabel 4.9
Uji regresi linear berganda

Model	*Standardized coefficient*	t	Sig
	Beta		
1 (Constant)		10,145	0,000
Job Insecurity (X)	-0,271	-2,132	0,037
Turnover Intention (Z)	-0,007	-0,051	0,959
Adjusted R Square	0,046		
Dependen Variabel : Kinerja (Y)			

Sumber: data diolah (2018)

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai *standardized coefficient (beta)* untuk *turnover intention* yaitu sebesar -0,007 dan nilai signifikansinya sebesar 0,959 > 0,05 yang berarti *turnover intention* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. H2 pada penelitian ini menyatakan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di tolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, 2011) yang menunjukkan *turnover* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Nilai *standardized Coefficient (beta)* untuk *job insecurity* yaitu sebesar -0,271 dan nilai signifikansinya sebesar 0,037 < 0,05 yang berarti *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. H3 pada penelitian ini menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murni & Yurnalis, 2018), (Andrinirina, Sudarsih, & Dwipayana, 2015) dan (Manuaba & Astiti, 2014) yang menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan.

Path Analysis

Path analysis bertujuan ntuk menguji apakah *job insecurity* memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung tehadap kinerja yang dimedia oleh variabel *turnover intention*.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient (beta)* yang telah diketahui dari uji regresi sebelumnya, maka di dapat nilai jalur (P3) untuk pengaruh langsung *job insecurity* terhadap kinerja adalah sebesar -0,271. Pengujian pengaruh tidak langsung terhadap *job insecurity* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *turnover intention* tidak dapat dilanjutkan karena tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* maupun pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Simpulan

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
2. *Turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja
3. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
4. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel mediasi.

Keterbatasan

Pada penelitian ini peneliti sangat menyadari banyak kekurangan dan kendala selama proses penelitian. Keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses penyebaran kuesioner, terdapat beberapa informasi yang dirasa cukup rahasia sehingga terdapat kuesioner yang tidak diisi oleh responden. Hal ini berdampak terhadap kuesioner yang terkumpul tidak sesuai target.
2. Item pertanyaan pada *job insecurity* yang sulit dipahami oleh responden yang menyebabkan banyaknya variabel yang tidak valid.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Peternakan Jawa Timur

   Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja dalam tingkatan cukup/sedang. Hal yang dapat dilakukan Dinas Peternakan Jawa Timur adalah menciptakan program untuk meminimalisir rasa kekhawatiran pegawai tidak tetap dan UHL karna faktor ketidakamaanan kerja. Ketika pegawai merasakan nyaman ditempat kerjanya hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel penelitian. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang *job insecurity, turnover intention* dan kinerja supaya hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

   Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan kuesioner *job insecurity* yang lebih mudah dipahami dan hasilnya pun sesuai dengan apa yag diharapkan. Selain itu dalam proses penyebaran kuesioner juga perlu dilakukan di objek lain dengan harapan data yang dibutuhkan dapat kembali sesuai target yang diinginkan.

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). *Ejournal Undip*, 1-15.

Andrinirina, M., Sudarsih, A., & Dwipayana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan pada Royal Hotel n'lounge Jember.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3.* Semarang: Badan Penerbit Universtas Diponegoro.

Manuaba, I. A., & 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*, 413-428.

Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 77-89.

Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Syaharudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions Melalui Stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. 312-325.

Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerntahan dan Pendidikan.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

UMY
PERPUSTAKAAN

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
Terakreditasi "A" (Perpustakaan Nasional RI No: 29/1/ee/XII.2014)

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Skripsi atas:

Nama	: DESY ANINDA SULISTYA
NIM	: 20150410254
Prodi	: Manajemen
Judul	: PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap dan UHL di Dinas Peternakan Jawa Timur)
Dosen Pembimbing	: Isthofaina Astuty, S.E., M.Si.

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 13%.

Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ka. Ur. Pengelolahan

Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 20-12-2018
yang melaksanakan pengecekan

Ikram Al-Zein, S.Kom.I

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Pegawai Tidak Tetap dan UHL di Dinas Peternakan Jawa Timur)

THE EFFECT OF JOB INSECURITY TO PERFORMANCE WITH TURNOVER INTENTION AS INTERVENING VARIABLE

(*A Study on Temporary Employees and* UHL *of* Dinas Peternakan Jawa Timur)

Diajukan Oleh

DESY ANINDA SULISTYA
20150410254

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 14 Desember 2018
Yang terdiri dari

Rr. Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.
Ketua Tim Penguji

Tri Maryati, S.E., M.M.
Anggota Tim Penguji

Isthofaina Astuty, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rizal Yaya, S.E., M.Sc.,Ph.D., Ak., CA.
NIK. 1973128199904 143 068