

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga DIY

1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah)

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi DIY. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY memiliki 4 (empat) unit pelaksana teknis daerah, yaitu Balai Latihan dan Pendidikan Teknik (BLPT), Balai Pemuda dan Olahraga (BPO), Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (BTKP) dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB)

Berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 41 Tahun 2008, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY memiliki tugas untuk menangani urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan pemuda dan olahraga. Berikut adalah kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah guna melaksanakan tugas tersebut, maka Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dan pengendalian pendidikan, pemuda, dan olahraga;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
3. Pelaksanaan kewenangan daerah yang berkaitan dengan pembiayaan, kurikulum, sarana prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu pendidikan, pemuda, dan olahraga;

4. Pelaksanaan koordinasi perijinan di bidang pendidikan;
5. Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya;
6. Pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten/kota
7. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
8. Pelaksanaan evaluasi pendidikan;
9. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY memiliki susunan perangkat atau struktur organisasi yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa terdapat kelompok jabatan fungsional dan skretariat yang berada dibawah kepala dinas untuk membantu tugas kepala dinas, dan juga terdapat 5 bidang termasuk UPTD

yang langsung bertanggung jawab kepada kepala dinas, dibawah bidang-bidang tersebut terdapat seksi-seksi yang membantu setiap bidang

2. Sumber Daya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Tabel 4.1. Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

No	Keterangan	SDM DISDIKPORA	SDM UPTD DISDIKPORA
1.	Jenis Kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	95 orang 83 orang	108 orang 63 orang
2.	Tingkat Pendidikan: a. S1, S2 dan S3 b. D1 dan D3	117 orang 61 orang	91 orang 80 orang
3.	Golongan: a. Golongan II b. Golongan III c. Golongan IV	21 orang 141 orang 16 orang	38 orang 117 orang 17 orang

Sumber: dikpora.jogjaprov.go.id

Berdasarkan tabel 4.1. sumber daya manusia Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY adalah sebanyak 178 orang pegawai, sedangkan untuk sumber daya manusia UPTD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY adalah sebanyak 171 orang. Terdapat latar belakang pendidikan yang bervariasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dimulai dari D1 sampai dengan S3, begitu juga dengan tingkat golongan yaitu terdapat 3 tingkat golongan dari golongan II sampai dengan golongan IV.

3. Sarana dan Prasarana Instansi

Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang terdaftar dan dapat digunakan untuk membantu menunjang pelaksanaan kegiatan dan tugas tertera dalam tabel 4.2. Berikut:

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana Instansi

No	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang
1	Tanah	38 bidang
2	Alat-alat besar	16 unit
3	Alat-alat angkut	
	- Mobil (roda empat)	29 unit
	- Motor (roda dua)	32 unit
4	Alat-alat bengkel dan alat ukur	3.948 unit
5	Alat-alat pertanian/peternakan	46 unit
6	Alat-alat kantor dan rumah tangga	42.279 unit
7	Alat-alat studio dan komunikasi	914 unit
8	Alat-alat kedokteran	165 unit
9	Alat-alat laboratorium	11.112 unit
10	Bangunan gedung	324 gedung
11	Buku perpustakaan	144.704 buku
12	Barang bercorak kesenian/kebudayaan	1.115 unit
13	Konstruksi dalam pengerjaan	8 unit

Sumber: dikpora.jogjaprovo.go.id

Sarana dan prasarana yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY tersebut penggunaannya tersebar pada kantor pusat, unit pelaksana teknis daerah, sekolah dan beberapa unit kerja dibawahnya

4. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

Daerah Istimewa Yogyakarta kaya dengan keunggulan komparatif, antara lain sudah lama dikenal sebagai kota pendidikan yang ditandai dengan banyaknya pilihan pendidikan berkualitas pada semua jenjang, jalur, dan jenis pendidikan. Kondisi tersebut tidak lepas dari kuatnya dukungan modal budaya dan modal sosial serta komitmen segenap komponen daerah untuk mengunggulkan dunia pendidikan. Kekayaan keunggulan komparatif tersebut perlu ditransformasikan sehingga menjadi keunggulan kompetitif dalam bidang pendidikan. Bertolak dari pemahaman di atas, serta dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) DIY dan perkembangan lingkungan strategis, cita-cita

ini dituangkan ke dalam Visi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY Tahun 2017-2022, yaitu:

“Mewujudkan kualitas pendidikan, pemuda, dan olahraga yang menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya”

B. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Selama proses penelitian berlangsung tidak ada kendala yang berarti, pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar langsung kepada responden yaitu pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Jarak waktu dari penyebaran kuesioner hingga kuesioner terkumpul kembali adalah 7 hari yaitu disebar pada tanggal 25 Juli 2019 dan diambil kembali pada tanggal 1 Agustus 2019.

Tabel 4.3. Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase(%)
1.	Kuesioner yang disebar	86	100%
2.	Kuesioner yang kembali	84	97,67%
3.	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	4	4,65%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	80	93,02%

Sumber: Lampiran Klasifikasi Kuesioner 2019

Pada tabel klasifikasi kuesioner dapat dijelaskan bahwa pada awalnya peneliti menyebarkan sebanyak 86 kuesioner, dan pada saat dikumpulkan kembali hanya ada 84 kuesioner. Terdapat 4 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria

dikarenakan tidak mengisi atau memilih status pekerjaan, sehingga tidak dapat mewakili kedua sampel yang diperlukan dalam hal ini adalah pegawai PNS dan Non PNS

C. Profil Responden

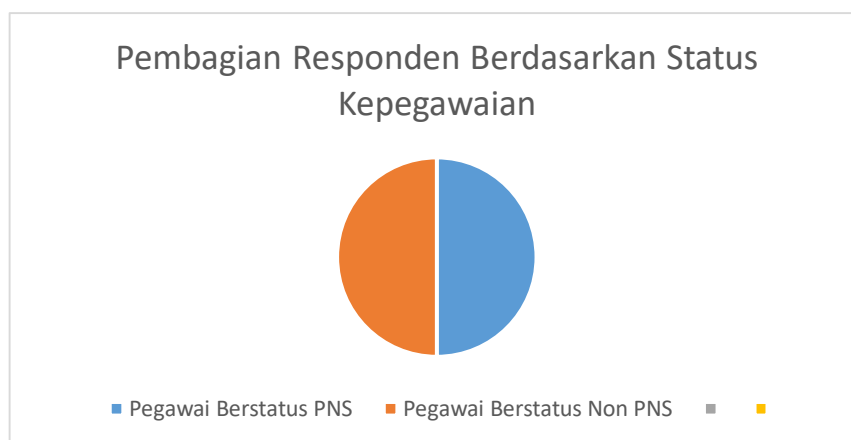
Penjelasan data ini menggambarkan kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini berisikan tentang informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui status kepegawaiannya. Profil responden dapat dilihat pada tabel 4.4. Berikut ini

Tabel 4.4. Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Status Pegawai	40	50%
1. Pegawai PNS		
2. Pegawai Non PNS	40	50%
Jenis Kelamin	38	47,5%
1. Laki-Laki		
2. Perempuan	42	52,5%

Sumber: Lampiran Profil Responden 2019

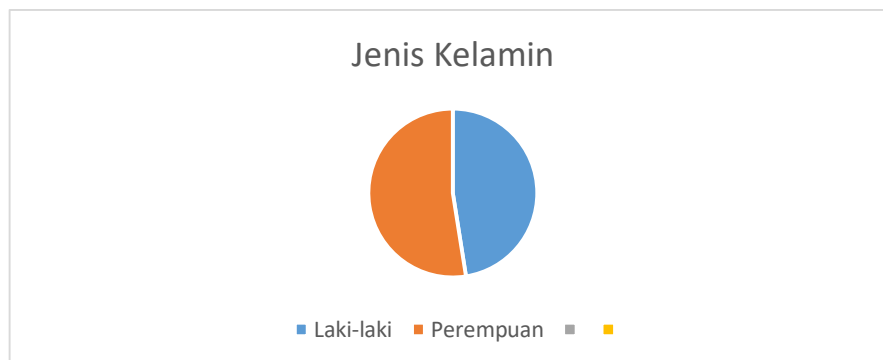
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Gambar 4.2. Presentasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 4.2. Dapat dijelaskan bahwa responden dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu pegawai PNS dan pegawai non PNS. Pada pegawai non PNS frekuensinya adalah 40 orang hal ini berarti telah mewakili sebagian besar pegawai non PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Pada pegawai PNS Frekuensinya adalah sebanyak 40 orang yang artinya telah mewakili 1/4 dari seluruh populasi pegawai PNS yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Untuk presentasinya adalah 50% untuk pegawai PNS dan 50% untuk pegawai non PNS, ini dikarenakan pada penelitian ini akan diteliti perbedaan pengaruh antara dua kelompok responden. Maka jumlah atau presentase antara dua kelompok responden harus sama agar dapat mewakili populasi masing-masing sampel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.3. Pembagian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.3 Juga dijelaskan presentase jenis kelamin responden yang menunjukkan jenis kelamin laki-laki ada 38 responden atau 47,5% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan ada 42 responden atau 52,5% dikarenakan pada kuesioner tidak dicantumkan pilihan jenis kelamin, maka penulis menduga jenis kelamin

berdasarkan nama responden dan akan dicantumkan kedalam saran dan kelemahan penelitian pada bab selanjutnya.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk membuktikan kesahihan sebuah angket ataupun instrumen dalam penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh sebuah kuesioner atau angket dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebuah kuesioner atau instrumen dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (Ghozali, 2015)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r hitung (n = 30)	r tabel (n = 30)	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	KDK 1	0,865	0,361	Valid
	KDK 2	0,847	0,361	Valid
	KDK 3	0,718	0,361	Valid
	KDK 4	0,851	0,361	Valid
Job insecurity	JI 1	0,570	0,361	Valid
	JI 2	0,702	0,361	Valid
	JI 3	0,655	0,361	Valid
	JI 4	0,592	0,361	Valid
	JI 5	0,734	0,361	Valid
	JI 6	0,649	0,361	Valid
	JI 7	0,670	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,803	0,361	Valid
	KK 2	0,730	0,361	Valid
	KK 3	0,712	0,361	Valid
	KK 4	0,599	0,361	Valid
	KK 5	0,416	0,361	Valid
	KK 6	1,000	0,361	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas 2019

Dari tabel 4.5. dapat dijelaskan bahwa nilai r-hitung dari setiap indikator yang terdapat pada variabel di atas lebih besar dari nilai r-tabel ($n = 30 = 0,361$) yang dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah instrumen dapat diandalkan dan dipercaya dalam mengukur sesuatu. Sebuah instrument akan dikatakan reliabel apabila pertanyaan atau pernyataan didalamnya dapat konsisten dan stabil dalam mengungkapkan jawaban dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap seluruh instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula *cronbach alpha*. Secara umum sebuah instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2018) lebih jelas tentang uji reliabilitas pada penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 4.6. Berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Keadilan Distributif Kompensasi	0,821	0,7	Reliabel
Job Insecurity	0,761	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	0,7	Reliabel

Sumber: Lampiran Uji Reliabilitas 2019

Dari tabel 4.6. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* dari semua variabel berada di atas dari batas reliabel yang ditentukan yaitu 0,7 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini lolos dari uji reliabilitas.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, jawaban dari responden kemudian dilakukan rekapitulasi untuk mengetahui tingkat keadilan distributif kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus ini:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Karena kuesioner yang disebar menggunakan skala *Linkert* maka jawaban dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5, maka angka indeks kemudian dimulai dari angka 16 sampai dengan angka 80, angka indeks terendah diperoleh jika seluruh responden menjawab dengan ekstrim yaitu angka 1 maka indeksnya adalah $(80 \times 1) / 5 = 16$. Angka 80 diperoleh jika seluruh responden memberikan jawaban ekstrim 5, maka nilai indeksnya adalah $(80 \times 5) / 5 = 80$. Kriteria *Five Box Method* digunakan menghasilkan rentang 64 diperoleh dari 80-16. Kemudian dibagi 5 sehingga menghasilkan range sebesar 12,8 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut:

16 – 28,8 = Sangat Tidak Setuju

28,8 – 41,6 = Tidak Setuju

41,6 – 54,4 = Netral

54,4 – 67,2 = Setuju

67,2 – 80 = Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari responden tentang keadilan distributif kompensasi didasari dari jawaban-jawaban yang diberikan lewat kuesioner, variasi jawaban responden untuk variabel keadilan distributif kompensasi dijabarkan pada tabel 4.7. Berikut ini.

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
Keadilan distributif kompensasi	309.5	61.9	Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.7. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 309.5. Hasil ini diperoleh dari (1238 dibagi 4 indikator). Nilai indeks adalah 61.9 (hasil ini diperoleh dari 309.5 dibagi 5 frekuensi). Makna jawaban dari responden untuk variabel keadilan distributif kompensasi adalah setuju atau sudah merasa mendapatkan keadilan atas apa yang mereka kerjakan untuk instansi terkait, ini dapat dilihat pada nilai indeks 61.9 yang berada pada rentang 54.4 – 67.2

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Keadilan Distributif Kompensasi

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	5	20	38	17	61.4	S
X1.2	0	3	19	35	23	63.6	S
X1.3	0	4	20	32	24	63.2	S
X1.4	1	7	19	38	15	59.8	S

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator keadilan distributif kompensasi ada pada indikator X1.2 yang memiliki nilai indeks 63.6 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil Setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel keadilan distributif kompensasi yaitu indikator X1.4 dengan nilai indeks 59.8 atau setuju

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat keadilan distributif kompensasi berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus sebagai berikut: $\frac{5}{5+1} = 0,8$

Nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya yaitu :

1 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.9. Hasil Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan usaha saya dalam bekerja di perusahaan ini	3.81	2	5	0.828
2.	Kompensasi yang terima di perusahaan ini sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya	3.97	2	5	0.826
3.	Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang telah saya berikan bagi perusahaan ini	3.95	2	5	0.870
4.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya	3.74	1	5	0.910

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang menjawab kuesioner tentang keadilan distributif kompensasi berdasarkan semua indikator adalah tinggi yaitu berada pada rentang 3,4 - 4,2

2. Analisis Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Analisis deskriptif jawaban responden mengenai variabel *job insecurity* berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.10. sebagai berikut :

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	189.57	37.914	Tidak Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.10. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 189.57 (hasil ini diperoleh dari 1327 dibagi 7 indikator). Nilai indeks adalah 37.914 (hasil ini diperoleh dari 189.57 dibagi 5 frekuensi) Mayoritas jawaban responden untuk variabel *job insecurity* adalah tidak

setuju yang artinya karyawan tidak merasakan adanya ketidakamanan kerja, ini juga dapat dilihat pada nilai indeks 37.914 yang berada pada rentang 28,8 – 41.6

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	11	49	16	4	0	34.6	TS
X2.2	14	30	29	6	1	38	TS
X2.3	18	32	27	3	0	35	TS
X2.4	22	38	17	3	0	32.2	TS
X2.5	14	33	32	1	0	36	TS
X2.6	11	43	14	12	0	37.4	TS
X2.7	14	34	25	7	0	37	TS

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator *job insecurity* ada pada indikator X2.2 yang memiliki nilai indeks 38 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil tidak setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel *job insecurity* yaitu indikator X2.4 dengan nilai indeks 32.2 atau tidak setuju

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi atau rendahnya tingkat *job insecurity* karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus seperti yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

Tabel 4.12. Deskriptif Frekuensi Variabel *Job Insecurity*

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Anda Merasa nyaman dengan lokasi tempat anda bekerja	2.39	1	4	0.755
2.	Ada kesempatan untuk dipromosikan	2.37	1	5	0.891
3.	Saya mampu mempertahankan gaji saya sekarang berdasarkan kinerja saya	2.39	1	4	0.803
4.	Saya mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala	2.22	1	4	0.871
5.	Ada status yang timbul seiring dengan posisi saya dalam organisasi saat ini	2.46	1	4	0.711
6.	Saya diberi kesempatan untuk menjadwalkan pekerjaan saya sendiri	2.44	1	5	0.840
7.	Saya diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara pandang saya	2.30	1	4	0.753

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang menjawab kuesioner tentang *job insecurity* berdasarkan hasil dari SPSS semua indikator adalah rendah yaitu nilai mean dari setiap indikator berada pada rentang 1.8-2.6

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13. Sebagai berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jumlah Skor	Nilai Indeks	Keterangan
Kepuasan Kerja	315	63	Setuju

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.13. dijelaskan bahwa jumlah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner adalah 315 (hasil ini diperoleh dari 1890 dibagi 6 indikator). Nilai indeks adalah 63 (hasil ini diperoleh dari 3015 dibagi 5 frekuensi). Mayoritas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah Setuju atau sudah merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, ini dapat dilihat pada nilai indeks 63 yang berada pada rentang 54.4 – 67.2

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor					Indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y.1	0	4	20	38	18	62	S
Y.2	0	1	28	24	27	63.4	S
Y.3	0	5	21	35	19	61.6	S
Y.4	1	0	23	39	17	62.2	S
Y.5	0	0	17	49	14	63.4	S
Y.6	0	0	16	41	23	65.4	S

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14. didapatkan hasil yang menunjukkan penilaian tertinggi pada indikator kepuasan kerja ada pada indikator Y.6 yang memiliki nilai indeks 65.4 dan berdasarkan nilai interval berada pada hasil Setuju, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator Y.6 dengan nilai indeks 61.6 atau setuju

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus seperti yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

Tabel 4.15. Deskriptif Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1.	Secara keseluruhan, saya mencintai pekerjaan saya	3.88	2	5	0.817
2.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan lainnya	3.96	2	5	0.863
3.	Saya mengabdikan waktu yang saya miliki untuk bekerja keras	3.85	2	5	0.858
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3.89	1	5	0.779
5.	Saya proaktif (tanpa menunggu perintah)	3.96	3	5	0.625
6.	Perkerjaan saya sangat penting dalam hidup saya	4.09	3	5	0.697

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Berdasarkan tabel 4.15. didapatkan hasil yang menunjukkan setiap indikator kepuasan kerja memiliki hasil yang tinggi, ini terlihat dari semua hasil mean nya yang berada pada rentang 3,4 – 4,2

E. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis mengenai keadilan distributif kompensasi, *job inswcurity* dan kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY. Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS, dimana akan dilakukan analisis regresi berganda dengan satu variabel dummy yaitu status kepegawaiaan. Ke empat hipotesis akan diulas sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Untuk meneliti pengaruh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Untuk melakukan analisis regresi maka diperlukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, tujuannya adalah untuk mengetahui layak atau tidaknya sebuah data untuk dilakukan analisis regresi.

a. Uji Asumsi Klasik

Terdapat 3 rangkaian uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas seperti berikut ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi data pada variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau malah sebaliknya. Model regresi yang baik adalah yang data nya berdistribusi normal (Rahmawati dkk., 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik non parametric *Kolmogorov Smirnof* (K-S)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data penelitian adalah normal
2. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data penelitian adalah tidak normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized residual
N		80
Normal Parameters	Mean	.0000
	Std. Deviation	2.60063894
Most Extreme differences	Absolute	.094
	Positive	.070
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig (2-tailed)		.079

Sumber: Lampiran Uji Normalitas 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa variabel-variabel yang akan digunakan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal, hal ini karena berdasarkan hasil signifikansi asimetris sebesar 0.079 yang lebih besar dari 0.05

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang berada dibawah nilai 10 dan *tolerance* (α) yang berada diatas 0,10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas pada datanya (Ghozali, 2018)

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic
Constant	Tolerance	VIF
Keadilan distributif kompensasi	.752	1.329
Job insecurity	.752	1.329

Sumber: Lampiran Uji Multikolinieritas 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel adalah 0.752 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan juga nilai VIF dari kedua variabel adalah 1.329 atau dibawah dari batas nilai VIF yaitu 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terdapat gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, kriteria penelitian yang lulus uji heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi (sig.) atau probabilitas lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018). Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Residual
Keadilan Distributif Kompensasi	Sig. (2-tailed)	0,423
Job Insecurity	Sig. (2-tailed)	0,083

Sumber: Lampiran Uji Heteroskedastisitas 2019

Pada Tabel diatas ditunjukkan nilai signifikansi kedua variabel independen yaitu keadilan distributif kompensasi pada angka 0.423 dan nilai signifikansi Job insecurity adalah 0.055 kedua nilai variabel lebih besar dari signifikansi 0.083 ini sesuai dengan syarat uji heteroskedastisitas sehingga model ini dapat dikatan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat analisis yang dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel, alat analisis ini dipilih karena untuk menguji dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel kontrol. Variabel keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* sebagai variabel independen, status kepegawaian sebagai variabel kontrol terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adanya variabel kontrol dalam model regresi ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan pengaruh pada kedua sampel, dalam hal ini adalah sampel PNS dan Non PNS.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program komputer SPSS, didalam model regresi ini terdapat satu variabel *dummy* atau variabel kualitatif yang diberi kode PNS=1 dan Non PNS=0.

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	7.185	1.621		4.431		
Keadilan Distributif Kompensasi	.611	0.121	.409	5.029	.000	Signifikan
Job Insecurity	.291	.075	.311	3.864	.000	Signifikan
Status Kepegawaian	2.467	0.567	.322	4.369	.000	Signifikan
F hitung	44.658					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.624					

Sumber: Lampiran Uji Regresi Linier Berganda 2019

a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya memiliki fungsi dan tujuan untuk membuktikan apakah variabel independen dalam sebuah model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018) dalam model regresi ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05) dengan ketentuan sebagai berikut:

Menerima H_0 : jika probabilitas (p) $\geq 0,05$ artinya keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* secara simultan maupun parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS dan Non PNS

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS dan Non PNS.

Berdasarkan tabel dari regresi tersebut terdapat variabel *dummy* yaitu Status Kepegawaian yang tidak masuk kedalam analisis regresi karena hanya berfungsi untuk melihat terdapat perbedaan atau tidak antara kedua sampel PNS dan Non PNS, Dari hasil perhitungan tersebut hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.185 + 0,611X_1 + 0,291X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 7.185 menyatakan bahwa jika variabel keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar nilai konstan yaitu 7.185.

- b. Koefisien regresi X1 (keadilan distributive kompensasi) sebesar 0,611 dari faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi keadilan distributif kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi X2 (*job insecurity*) sebesar 0.291 dari faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi *job insecurity* akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.029 koefisien regresi (B) 0,611 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, hal ini juga menunjukkan semakin meningkat keadilan distributif kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.864 koefisien regresi (B) 0.291 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa

job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya adalah hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima sebagian karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 akan tetapi memiliki arah yang berkebalikan dari hipotesis ketiga, hal ini juga menunjukkan semakin meningkat *job insecurity* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi (Adj. R²)

Besar pengaruh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai Adj. R Square sebesar 0.624 Artinya, 62,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadilan distributif kompensasi dan *job insecurity*, dan sisanya sebesar (100%-62,4%) 37,6% dipengaruhi oleh variabe lain diluar penelitian ini.

2. Terdapat Perbedaan Tingkat Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

Untuk pembahasan hipotesis dua dapat dilihat melalui tabel 4.19. berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil signifikansi variabel *dummy* adalah 0.00 dimana artinya adalah signifikan karena lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya adalah hipotesis ke 2 pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan tingkat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

3. Terdapat perbedaan tingkat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap

Untuk pembahasan hipotesis empat dapat dilihat melalui tabel 4.19. berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil signifikansi variabel *dummy* adalah 0.00 dimana dapat dikatakan signifikan karena lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Artinya adalah hipotesis ke 4 pada penelitian ini diterima, dimana terdapat perbedaan tingkat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan melakukan analisis regresi linier berganda, tidak hanya itu penelitian ini juga ingin menganalisis perbedaan pengaruh kedua variabel tersebut antara pegawai tetap dan pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dengan menggunakan variabel *dummy* yang di regres secara bersama.

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh variabel keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja pada uji regresi berganda dengan sampel PNS dan Non PNS menunjukkan probabilitas (p) = 0,000 dan koefisien regresi (B) 0,611 (positif) serta nilai t -hitung sebesar 5,029. Hal ini membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi baik yang dirasakan oleh pegawai tetap maupun yang

dirasakan oleh pegawai kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari nilai (B) yang lebih dari 0, dan dinyatakan signifikan berdasarkan pada nilai probabilitasnya yang di bawah taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian ini menggambarkan situasi yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY, para pegawai merasa keadilan kompensasi berdasarkan hasil kerja adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan. Para pegawai menilai imbalan yang diterima pegawai sudah berdasarkan penilaian kinerja ataupun hasil kerja masing-masing pegawai, keadilan yang diterima pegawai ini kemudian memberikan efek positif berupa perasaan senang atau merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang memiliki arti jika keadilan distributif kompensasi mengalami peningkatan maka hal ini juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Contohnya adalah ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang adil atas apa yang mereka berikan kepada instansi maka perasaan terhadap apa yang mereka kerjakan juga akan ikut positif, dimana mereka akan merasa puas dan senang dengan pekerjaan mereka.

Contoh lain adalah pegawai yang mendapatkan pekerjaan lebih seperti lembur maka kompensasi yang diterima pegawai harusnya berbeda dengan pegawai lain yang tidak lembur inilah letak keadilan distributif kompensasi tersebut, ketika pegawai mendapatkan hasil lembur maka pegawai akan merasa

dihargai dalam pekerjaannya sehingga mereka merasa senang dan puas terhadap apa yang mereka kerjakan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh (Atmojo dan Tjahyono, 2016) dimana hasilnya menyatakan bahwa keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di rumah sakit. Dan dua penelitian yang sejalan yaitu (Muslim Hidayat, dkk, 2017) dan (Sulaefi, 2017)

2. Perbedaan Tingkat Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Pada uji regresi linier berganda peneliti menambahkan satu variabel kontrol atau variabel *dummy* dalam hal ini adalah status kepegawaian yang ditandai dengan sampel PNS memiliki kode =1 dan Non PNS memiliki kode =0 hal ini diasumsikan karena status PNS diyakini lebih tinggi dari status Non PNS.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas (p) pada variabel *dummy* atau status kepegawaian adalah 0,00 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,005) ini artinya hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau terdapat perbedaan pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan Non PNS adalah berbeda. Hal ini diyakini terjadi karena pegawai PNS

mendapatkan kompensasi atau imbalan atas hasil kerja mereka tidak berdasarkan apa yang mereka kerjakan, dimana pekerjaan yang mereka kerjakan sama tanggung jawabnya dengan pegawai non PNS akan tetapi imbalan yang mereka terima berbeda dengan pegawai non PNS. Pada beberapa pos pekerjaan bahkan diyakini bahwa pekerjaan pegawai non PNS lebih berat dibandingkan pegawai PNS akan tetapi yang diterima oleh para pegawai non PNS justru lebih sedikit.

Hal inilah yang kemudian memberikan tingkat pengaruh yang berbeda pula, pegawai PNS sudah merasa apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka terima adalah adil sehingga para pegawai PNS merasa dihargai dan senang dengan pekerjaan mereka. Pegawai non PNS juga sudah merasakan apa yang mereka terima berdasarkan hasil kerja mereka sudah adil akan tetapi tidak setinggi yang dirasakan oleh pegawai PNS ini karena mereka merasa pekerjaan mereka lebih berat, hal ini yang kemudian membuat tingkat pengaruhnya terhadap perasaan dihargai dan senang terhadap pekerjaan berbeda.

Terlebih lagi dalam mendapatkan imbalan diluar gaji, para pegawai PNS mendapatkan fasilitas dan tunjangan lain sedangkan pegawai non PNS tidak mendapatkan hal yang sama, padahal peran yang mereka berikan terhadap instansi sama. Hal ini dapat menjadi salah satu alasan mengapa terdapat perbedaan tingkat pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja antara pegawai PNS dan non PNS.

3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada sampel PNS dan Non PNS menunjukkan nilai probabilitas (p) = 0,000 dan t -hitung sebesar 3.864 serta koefisien regresi (B) 0,291. Hal ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang merasakan *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana jika *job insecurity* meningkat maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai.

Hasil tersebut juga menggambarkan bahwa pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY baik pegawai PNS maupun Non PNS memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah, pada pegawai PNS ketidakamanan kerja ini berasal dari ketidakmampuan pegawai untuk mempertahankan posisinya, dimana kemungkinan mutasi ataupun rotasi dan penggantian pemimpin akan membuat ketidakamanan kerja meningkat akan tetapi sangat sedikit kemungkinan terjadinya. Sedangkan pada pegawai Non PNS tidak adanya jaminan keberlangsungan pekerjaan dalam hal ini perpanjangan kontrak dan jaminan pensiun membuat tingkat ketidakamanan kerja meningkat namun tidak berpengaruh besar mengingat mereka telah menyepakati kontrak sebelum mereka bekerja pada instansi tersebut.

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor inilah yang kemudian memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja atau perasaan senang terhadap pekerjaan, ketidakamanan dalam perihal kemungkinan mutasi, rotasi atau bahkan tidak dilanjutkannya kontrak malah

memberikan dampak positif terhadap perasaan senang terhadap pekerjaan. Gambarannya adalah mereka akan lebih mudah menghabiskan waktu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja karena takut akan dimutasi, rotasi atau bahkan tidak diperpanjang kontraknya. Kebiasaan mereka dalam bekerja keras untuk mempertahankan posisi inilah yang kemudian meningkatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka.

Hal lain yang juga memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja adalah ketika pada suatu posisi tingkat ketidakamanan kerjanya tinggi maka akan sedikit persaingan diposisi tersebut, sehingga perasaan senang dan nyaman terhadap pekerjaan akan meningkat karena mereka tidak begitu memikirkan persaingan dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bing Shi, 2016) dengan judul *An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises* yang hasilnya adalah *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Perbedaan Tingkat Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Pada uji regresi linier berganda peneliti menambahkan satu variabel kontrol atau variabel *dummy* dalam hal ini adalah status kepegawaian yang ditandai dengan sampel PNS memiliki kode =1 dan Non PNS memiliki kode =0 hal ini diasumsikan karena status PNS diyakini lebih tinggi dari status Non PNS.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai probabilitas (p) pada variabel *dummy* atau status kepegawaian adalah 0,00 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,005) ini artinya hipotesis keempat pada penelitian ini juga dapat diterima atau terdapat perbedaan pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja antara PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.

Perbedaan ini menggambarkan bahwa tingkat *job insecurity* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY antara pegawai kontrak dan pegawai tetap berbeda. Pada pegawai kontrak atau Non PNS ketidakamanan kerja sangat terasa karena beberapa faktor, diantaranya adalah tidak adanya kepastian dalam pekerjaan yaitu pegawai kontrak tidak mampu menjamin bahwa kontraknya akan diperpanjang. Tidak hanya itu pegawai kontrak juga merasakan ketidakamanan kerja lain berupa tidak adanya jaminan pensiun sehingga berdampak negatif kepada perasaan senang terhadap pekerjaan atau kepuasan kerja, dimana ketika perasaan ketidakamanan kerja ini meningkat justru akan memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja.

Efek positif ini muncul karena para pegawai non PNS takut tidak diperpanjang kontrak kerjanya maka mereka akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, keseriusan ini kemudian malah meningkatkan rasa cinta mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Dimana semakin meningkat ketidakamanan kerja mereka maka semakin keraslah mereka berusaha

mempertahankan pekerjaan yang akhirnya membuat mereka senang dalam menghabiskan waktu untuk melakukan pekerjaan mereka

Pada pegawai tetap atau PNS ketidakamanan kerja juga mereka rasakan salah satunya adalah disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam mempertahankan posisi agar tidak dimutasi atau dirotasi, selain itu ada juga kemungkinan penggantian pemimpin yang bisa berdampak terhadap perasaan ketidakamanan dalam bekerja. Akan tetapi ketidakamanan kerja tidak terlalu tinggi memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, dimana jika rasa ketidakamanan ini meningkat maka kepuasan kerja akan ikut meningkat karena para pegawai justru akan berlomba-lomba untuk membuktikan pekerjaan mereka yang paling baik agar tidak terkena mutasi, rotasi dan lain sebagainya. Keseriusan mereka dalam bekerja ini lama kelamaan memberikan efek yang baik dalam pekerjaan, mereka jadi mencintai dan senang dalam melaksanakan pekerjaan mereka atau dengan kata lain mereka merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.