

**PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

YUYUN MULYO SUJI ATMOJO

B100190545

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

YUYUN MULYO SUJI ATMOJO

B100190545

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing


(Dr. Muza'kar Isa, S.E., M.Si)
NIK/NIDN. 1171/ 0622117602

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

OLEH

YUYUN MULYO SUJI ATMOJO

B100190545

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 12 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,


Prof. Dr. Antonius Setvawan, S.E., M.Si.
NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Januari 2023

Penulis



YUYUN MULYO SUJI ATMOJO
B100190545

PENGARUH INSENTIF DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan perbankan di Jawa Tengah dengan sampel 130 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan angket. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan Smart PLS. Metode pengujian data yang digunakan pada penelitian ini meliputi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan uji multikolinieritas. Lalu *inner model* terdiri dari *coefficient determination*, *goodness of fit*, *uji effect size* (f^2) dan uji hipotesis. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi insentif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: insentif, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kinerja

Abstract

This research aims to analyze the impact of incentive and job insecurity on performance with job satisfaction as an intervening variable. In this study, the population used was banking employees in Central Java with a sample of 130 respondents. Sampling in this study using non-probability sampling with purposive sampling technique. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires using a questionnaire. The data analysis used is using Smart PLS. The data testing method used in this study includes the outer model and the inner model. The outer model consists of convergent validity, discriminant validity, composite reliability, cronbach's alpha and multicollinearity test. Then the inner model consists of determination coefficient, goodness of fit, effect size test (f^2) and hypothesis testing. The results of the analysis in this study indicate that incentives have a positive and significant effect on job satisfaction, job insecurity has a negative and insignificant effect on job satisfaction, incentives have a positive but not significant effect on employee performance, job insecurity has a positive but not significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a

positive and significant effect in mediating incentives on performance, and job satisfaction has a negative and insignificant effect in mediating job insecurity on performance.

Keywords: incentive, job insecurity, job satisfaction, performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, ketersediaan biaya operasional hingga sarana maupun prasarana yang telah dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya. Menurut Wright dan Snell (1992) dalam Divani (2015) pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Pemberian insentif memiliki peran penting, karena diyakini dapat mengatasi suatu permasalahan karyawan di tempat kerja, seperti menurunnya semangat karyawan dalam bekerja dan kurang meningkatnya prestasi kerja sehingga produktifitas karyawan kurang optimal. Menurut Hasibuan (2002) insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Perusahaan perlu memerhatikan pemberian insentif, karena semangat tidaknya karyawan dalam bekerja secara optimal dapat disebabkan pemberian insentif yang tidak tepat. Insentif yang tepat diharapkan mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal. Selain berfungsi sebagai motivasi kerja, insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan dengan kinerja yang baik. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan kinerja yang baik, sehingga akan membawa dampak positif terhadap perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Job insecurity dapat diartikan sebagai ketidakamanan dalam bekerja seperti merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaannya, sehingga tidak hanya takut akan

kehilangan pekerjaannya tetapi juga memiliki ketakutan akan kehilangan fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan (*value job features*) seperti jabatan, kendaraan dinas hingga kesempatan dipromosikan. *Job insecurity* dianggap sebagai hambatan dalam bekerja, karena pada saat karyawan merasa tidak aman akan pekerjaannya akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya. Menurut Kekesi dan Collins (2014) dalam Solehah & Ratnasari (2019) *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Udriyah et al (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor penengah bagi karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Dalam beberapa penelitian karyawan yang merasa puas dalam bekerja tidak mengalami *job insecurity*. Menurut Suhendi dan Anggara (2012: 192) dalam Tanyar (2019) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 46) yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sukidi & Wajdi (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sehingga kinerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Trans (2021) dalam Fitrianingrum et al (2021) persepsi kinerja ini memandu tindakan dan pada akhirnya memainkan peran penting dalam menggali tujuan yang ingin dicapai

Hasil penelitian dari Prasetya & Achmad (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan

Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif menjadi pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Citra et al (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian dari Putri et al (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Barsah (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Zakiy (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi pengaruh kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Aprilia et al (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Prasetya & Achmad (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi pengaruh kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Aprilia et al (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetya & Achmad (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Devi & Sudibia (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Riana et al (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Al Amin,

R., & Pancasasti (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian di atas membuat penulis tertarik untuk mengetahui pengaruhnya pada karyawan perbankan di Jawa Tengah. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan? serta adakah pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh insentif dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif berfungsi guna mendapat gambaran mengenai responden dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2005: 21) dalam Ishaya (2018) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Subyek penelitian ini adalah karyawan Bank Jateng Cabang Solo dan Sragen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner menggunakan angket dengan instrumen penelitian menggunakan skala Likert.

Metode analisis data berupa analisis Structural Equation Model (SEM). Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data berupa *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SMARTPLS yang meliputi Metode pengujian data yang digunakan pada penelitian ini meliputi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan uji multikolinieritas. Lalu *inner model* terdiri dari *coefficient determination*, *goodness of fit*, *uji effect size* (f^2) dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja $> 1,96$ yaitu sebesar 10,259 dan p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. maka dari itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini disebabkan insentif yang layak dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Insentif yang tepat diharapkan mampu membuat karyawan merasa dihargai dan bekerja secara maksimal. Dimana hal tersebut sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina Dwi Aprillia, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PBM Adhiguna Putera Kabupaten Probolinggo” yang menyimpulkan bahwa insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja $< 1,96$ yaitu sebesar 0,688 dan p-value $> 0,05$, yaitu sebesar 0,246. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. maka dari itu hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Hal tersebut disebabkan walaupun karyawan memiliki rasa ketidakamanan yang tinggi dalam bekerja, hal tersebut tidak memengaruhi atau menurunkan kepuasan

kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Riana, dkk (2019) yang berjudul "Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave" yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari pengaruh insentif terhadap kinerja $< 1,96$, yaitu sebesar 0,756 dan p value $> 0,05$, yaitu sebesar 0,225. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis ketiga (H3) tidak diterima. Hal tersebut disebabkan karyawan merasa insentif yang diberikan kurang sesuai dengan *job-desk*, jam kerja maupun tingkat pendidikan mereka, namun tidak memengaruhi/menurunkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Salim (2019) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari pengaruh job insecurity terhadap kinerja $< 1,96$, yaitu sebesar 0,356 dan p-value $> 0,05$, yaitu sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis keempat (H4) tidak diterima. Hal tersebut mungkin disebabkan meskipun karyawan memiliki rasa ketidakamanan yang tinggi dalam bekerja, namun hal tersebut tidak menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Al Amin & Ranti Pancasasti (2022) berjudul "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja $> 1,96$, yaitu sebesar 6,101 dan p-value $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis kelima (H5) diterima. Hal tersebut disebabkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Daiva P.P (2021) berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Insentif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari kepuasan kerja dalam memediasi insentif terhadap kinerja $> 1,96$, yaitu sebesar 5,152 dan p-value $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi insentif terhadap kinerja. Maka dari itu hipotesis keenam (H6) diterima. Hal tersebut disebabkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi sehingga mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Dasiva Putri Prasetya (2021) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Job Insecurity Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-statistics dari kepuasan kerja dalam memediasi job insecurity terhadap kinerja $< 1,96$, yaitu sebesar 0,677 dan p-value $> 0,05$, yaitu sebesar 0,249. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi job insecurity terhadap

kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis ketujuh (H7) diterima. Hal tersebut mungkin disebabkan beberapa karyawan dengan job insecurity atau ketidakamanan dalam bekerja yang tinggi, dan tidak mampu dimediasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Al Amin & Ranti Pancasasti (2022) berjudul “Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Job insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi insentif terhadap kinerja karyawan.
- g. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi job insecurity terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak dan memperluas objek penelitian dan jangkauan responden agar keakuratan data dapat diperoleh dengan maksimal.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang relevan guna menggantikan variabel-variabel yang tidak valid seperti yang ada pada penelitian ini.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang memengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>
- Aprilia, D. D., Karnadi, & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pads PT PBM Adhiguna Putera Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(8.5.2017), 2003–2005.
- Barsah, A.-. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 2(3), 1. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.p1-15.661>
- Citra, L., Samdin, S., & Amin, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 118–129. <https://doi.org/10.55598/jmk.v12i2.14026>
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429.
- Divani, G. M. (2015). *ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten.*
- Fitriani, Ayu, Y., & Dr. Muzakar Isa, S.E., M. S. (2021). *Pengaruh Jaringan Wirausaha dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi dengan Innovation Capability sebagai Variabel Intervening (Pada Usaha Batik di Kota Surakarta).* 26(2), 173–180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Prasetya, E. D. P., & Achmad, N. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Insentif*

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo). 150.

- Putri, E. L. W., Marnis, & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Fakultas Pada Universitas Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XII(2), 249–265. <https://jtmbejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7865>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh Kebijakan Upah dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 867–875. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33841%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/33841/31983>
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/view/260>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Tantyar, dara hilda. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba*, 11, 11201–11214.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtiyas, R. R. B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.