

PENGARUH JOB INSECURITY, FASILITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BROMO MEDAN

Nurfadillah Nasution
Universitas Islam Sumatera Utara
nurfadillah@gmail.com

ABSTRACT

Research Objectives To determine the effect of job insecurity on Bromo Puskesmas employee performance, To determine the effect of work facilities on Bromo puskesmas employee performance, To determine the effect of individual characteristics on the performance of Bromo PUSKESMAS employees, To determine the effect of job insecurity, work facilities and individual characteristics on employee work motivation Bromo Public Health Center. Research Results There is a significant effect of Job Insecurity on employee performance at the Bromo Public Health Center on employee performance so that it can be concluded that adequate Job Insecurity can determine employee performance will also be high even though there are other variables that support to see the performance results of an employee. There is a significant effect of work facilities on performance at the puskesmas but it is significant to conclude that work facilities will be able to have high results if employees have good work facilities. Individual characteristics affect the performance of significant employees shows that individual characteristics can improve performance, Job Insecurity, work facilities and individual characteristics together - a significant effect on employee performance at puskesmas Bromo

Keyword: *Job Insecurity, Work facilities, individual characteristics, achievements*

ABSTRAK : *Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai puskesmas bromo, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas bromo, untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai puskesmas bromo, untuk mengetahui pengaruh job insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas bromo. hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity terhadap kinerja pegawai di puskesmas bromo terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan job insecurity yang memadai dapat menentukan kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variable lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai. terdapat pengaruh yang fasilitas kerja terhadap kinerja di puskesmas tetapi signifikan dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki fasilitas kerja yang baik. karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai signifikan ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja, job insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas Bromo.*

Kata Kunci : *job insecurity, fasilitas kerja, karakteristik individu, prestasi*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan determinan kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang ingin memenangkan persaingan di era globalisasi ini harus mampu meningkatkan mutu Sumber Daya Manusiannya. Begitu juga halnya didalam suatu organisasi atau instansi, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, maka banyak hal atau faktor yang

harus diperhatikan seperti rasa aman dalam bekerja, fasilitas kerja yang tersedia, karakteristik pekerjaan, dan lain sebagainya, yang kesemuanya ini merupakan bagian dari sarana dan prasarana pendukung yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Untuk menjaga kelangsungan dalam organisasi organisasi harus di berikan kepada

pegawai seperti pegawai yang selalu di mutasi tiba tiba tanpa alasan yang jelas ,kemudian persaan was was karena pekerjaan harus di kerjakan dengan cepat tetapi pekerjaan tersebut tidak ada aturan dan petunjuk teknisnya semua ini m,menimbulkan rasa khawatir di dalam diri pegawai. individu sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi maupun instansi. Pegawai PUSKESMAS Bromo adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, karena pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan adalah organisasi atau instansi merupakan perpanjangan tangan dari pemerintahan,yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk urusan kesehatan masyarakat Indonesia. . Pegawai di PUSKESMAS Bromo yang mempunyai tugas mengurus asuransi jaminan hari tua dan kesehatan masyarakat indonesia dalam melaksanakan tugas di perlukan sumber manusia yang empati terhadap orang lain,ramah dan mampu berkomunikasi secara baik, kemudian mampu memberikan pelayanan secara benar kepada masyarakat yang umumnya pemakai asuransi kesehatan banyak masyarakat awam yang kurang memahami tata cara dan birokrasi dari pemakaian kartu kesehatan tersebut.

Kinerja sangat menjadi ukuran prioritas dalam organisasi atau instansi sebab dapat mengukur kinerja instansi dimana kualitas dan kuantitas satu pekerjaan akan menentukan kinerja pegawai dengan didukung oleh beberapa variabel lain yang ada dalam penelitian ini ,yang kesemuanya di dapat dari sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisai atau instansi itu sendiri.

Pegawai yang mempunyai karakteristik yang baik sudah barang tentu akan menjadi factor pendukung berhasilnya suatu organisasi. Akan tetapi, jika hal ini tidak didukung oleh fasilitas yang memadai dari organisasi/instansi sudah tentu target organisasi yang ditarget kan tidak akan tercapai dan hal lain yang mendukung kinerja adalah karakteristik individu yang di miliki oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi atau instansi itu sendiri merupakan sikap yang sangat diperlukan untuk mendukung dalam hasil kerja yang di butuhkan dari setiap pekerjaan yang di lakukan di dalam instansi.

Menurut Dessler (2007:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar

kerja yang ditetapkan.Mangku negara (2009:77) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan permasalahan dalam diri individu. Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan dari Mangkunegara (2009:77) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periodetertentu. Kinerja pegawai merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja pegawai tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh terhadap kerja adalah penelitian dari Tiara Kaniawati,(2014) *Selby Kristanti, (2012)*. menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Badan Pertanahan Kabupaten Buleleng dimana jika pegawai merasa ketidaknyamanan dalam bekerja tetapi pegawai mempunyai keahlian maka pegawai kan tetap meningkat kinerjanya sebab tidak membuat pegawai tersebut menjadi resah dan tidak nyaman,

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PUSKESMAS Bromo karakteristik individu dimana maksudnyanya adalah karakter dari pegawai itu sendiri atas keahlian yang di milikinya. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu dari Nathania (2013).dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Lombok Barat.

Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai PUSKESMAS Bromo
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai PUSKESMAS Bromo
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai PUSKESMAS Bromo
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pegawai PUSKESMAS Bromo.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Bromo yang berlokasi di JL.Rotary No. 5 Medan Kode Pos: 20228 email: pkmbromo.medan@gmail.com telp: (061) 7343700.

2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Bromo yang berjumlah 35 orang.

2.3. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:60), cara pengambilan sampel untuk subjek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat

diambil berdasarkan persentase dari populasi. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai Puskesmas Bromo

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan *carabrowsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

Studi Lapangan

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*.

Instrumen Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

- 1). Analisis kualitatif
Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai variabel yang diteliti.
- 2). Analisis kuantitatif
Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap kompetensi, self efficacy, disiplin dan kinerja pegawai dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam pengukuran aspek konflik peran, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan Skala

Tingkat (*Likert*) dengan keterangan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Biasa Saja (BS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

2.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007:93).

2.6. Teknik Analisis Data

2.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan *locus of contro* terhadap, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X1: *Job Insecurity*

X2: Fasilitas kerja

X3: Karakteristik Individu

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*Standar error*)

2.6.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas

kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarikan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

2.6.3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Triton (2005:167).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

2.6.4. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005:168).

Selain menggunakan bantuan SPSS,

Dalam penelitian ini misalnya variabel *Job insecurity*, *Lingkungan Kerja*, *Karakteristik Individu Terhadap kinerja pegawai* masing-masing diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Misalnya untuk mengukur variabel kompetensi 1 jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang > 0,60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas)

instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya

2.7. Uji Hipotesis

Iqbal (2002:144) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians populasi tidak diketahui, maka varians dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya.

2.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk

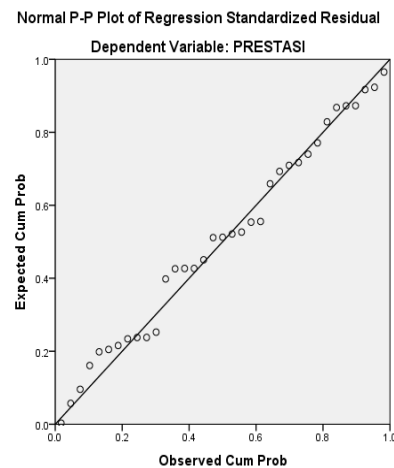
menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.6.1. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) test.

Di samping menggunakan uji kolmogorov smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila grafik yang diperoleh dari input SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1 Grafik Normalitas

2.6.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independent.

Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Multikolonieritas (Uji VIF)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.918	12.245		.483	.632		
	X1	.166	.236	.132	.703	.487	.572	1.748
	X2	.232	.289	.122	.800	.430	.867	1.153
	X3	.502	.184	.485	2.73	.010	.641	1.560

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari X₁, X₂ dan X₃ lebih kecil atau di bawah 5 (VIF < 5), ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *tolerance* dari X₁, X₂ dan X₃ lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.6.3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosekedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi heterokedastisitas.

2.7. Pengujian Hipotesis

2.7.1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.918	12.245		.483	.632
X1	.166	.236	.132	.703	.487
X2	.232	.289	.122	.800	.430
X3	.502	.184	.485	2.733	.010

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.918 + 0,166X_1 + 0,232X_2 + 0,502X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable Job Insecurity, Fasilitas Kerja, dan Karakteristik Individu bernilai sama dengan nol, maka Prestasi Kerja akan bernilai sebesar 5.918 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel Job Insecurity ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,166 satuan.
- Jika Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan

peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0.232 satuan.

- Jika Karakteristik Individu ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerjasebesar 0,502 satuan

2.8. Hipotesis

2.8.1. Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.918	12.245		.483	.632
X1	.166	.236	.132	.703	.487
X2	.232	.289	.122	.800	.430
X3	.502	.184	.485	2.733	.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai signifikansi dari nsi (X₁) adalah 0.703 nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja di PUSKESMAS Bromo. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Fasilitas kerja (X₂) adalah 0.487. nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja PUSKESMAS Bromo. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Karakteristik Individu (X₃) adalah 0,010 nilai ini lebih Kecil dari 0,05 dengan demikian Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

2.8.2. Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.271	3	47.090	6.149	.002 ^b
Residual	237.415	31	7.659		
Total	378.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama job insecurity, fasilitas kerja dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di PUSKESMAS Bromo.

2.9 Koefisien Determinasi (R²)

Untuk dapat mengetahui besarnya job insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu dalam menjelaskan Prestasi Kerja dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.312	2.76741

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5.16 diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,373. Artinya bahwa job insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu mampu menjelaskan Prestasi Kerja adalah sebesar 37,3% sisanya 62,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

3. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika Job Insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja di PUSKESMAS Bromo. Hal ini berarti bahwa job insecurity memang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja akan tetapi tidak terlalu signifikan, dimana pegawai di PUSKESMAS Bromo masih mendapatkan perlindungan yang sesuai. Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan akan tetapi tidak terlalu signifikan, fasilitas yang dimiliki oleh PUSKESMAS Bromo cukup memadai dan bisa menunjang prestasi kerja pegawai PUSKESMAS Bromo. Karakteristik individu sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dimana karakteristik individu pegawai PUSKESMAS Bromo sangat menentukan dalam prestasi kerja masing-masing pegawai PUSKESMAS Bromo.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Job Insecurity terhadap kinerja pegawai di PUSKESMAS Bromo sebesar 0,166 terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan Job Insecurity yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variabel lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang Fasilitas kerja terhadap kinerja di PUSKESMAS Bromo sebesar 0,232 tetapi signifikan dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai memiliki Fasilitas kerja yang baik.
3. Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,502 dan signifikan ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja,

4. Job Insecurity, Fasilitas kerja dan karakteristik individu secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di PUSKESMAS Bromo, adalah sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Zainun. 2010. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eko Hariansyah (2011), Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Lampung
- Elli Hardianti (2013), Pengaruh Fasilitas Kerja, Job Insecurity, Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT Kereta Api
- Fred Luthans, (2008), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Farjad, H R. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*,
- Hasibuan, Malayu, SP (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Herawati (2017), Pengaruh Job Insecurity dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Bank Jawa Barat
- Ivancevich, J. M., Robert K., and Michael T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jewell & Siegal. 2008. Psikologi Industri/Organisasi Modern. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kurniasari, L. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.

- Mathis, R.L. dan John H. Jackson.(2006). *Human Resource Management.Edisi 10*.Alihbahasa. Jakarta: SalembaEmpat.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : RefikaAditama
- Nitisemito S Alex (2009), Manajemen Personalialia, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Robbins,S, 2008. *Perilaku Organisasi*, EdisiKedua- belas, Penerbit Salemba Empat,Jakarta.
- Rosenblatt P.L., 2007. Menstrual Cycle.The Merck Manual. Available from: <http://www.merck.com/mmhe/sec22/ch241/ch241e.html>.
- Siagian P. Sondang (2006), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Sherwood, Lauralee., 2012. Fisiologi Manusia dari SelkeSistem. Edisikeenam. Jakarta: EGC.
- Tika, M.P. 2010.Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.Jakarta :BumiAksara.
- Wahyudi (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Wijayanti, Irine Diana Sari,2008 Manajemen, Yogyakarta: MitraCendikia Press,
- Wening, Nur. 2010, Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Rekruturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. Empirika, Vol.18 No.1
- Yanti (2014), Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi Kab.Jawa timur.