

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Sulpina¹, Normiyati N², Benget Hutagaol³

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pejuang Republik Indonesia,
Makassar
noermyemi@gmail.com²**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif sebagai teknik utama, khususnya menggunakan alat uji korelasi untuk menguji dan menganalisis data dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention of Honorary Employees at the Population and Civil Registration Office of Pangkep Regency. This study uses quantitative data analysis as the main technique, specifically using a correlation test tool to test and analyze data using SPSS software version 26. The results of this study indicate that the Job Satisfaction Variable partially has a significant positive effect on Turnover Intention of Honorary Employees at the Office of the Population and Civil Registration Office of Pangkep Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada (*level top*) kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada (*middle*) kepala dan para bawahan.

Adanya ketergantungan organisasi/perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan pegawai dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perkantoran dan organisasi (Dhania 2010). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Kesejahteraan pegawai menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja dan tentunya sebelum hal ini terjadi ada faktor yang menjadi latar belakang dalam hal ini.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan atau posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan menggapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam kesuksesan organisasi secara

keseluruhan (Yoyo Sudaryo, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Menurut Marihot Tua (dalam Suntoyo, 2015:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi setiap orang tentunya berbeda-beda, masing-masing individu pasti memiliki tingkat kepuasan sendiri yang tentunya tidak sama satu dengan yang lainnya, secara umum kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang dan emosional yang baik yang diterima sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya. Menurut Jex, (2002) "*job satisfaction essentially represent employees feeling of positive effect toward their job or job situation*". Maksudnya kepuasan kerja umumnya merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yuki (dalam As'ad 2002:104) kepuasan kerja merupakan cara bagaimana seseorang bisa menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap dan perilaku terhadap apa yang dikerjakannya yang didasarkan pada aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Berdasarkan penjelasan diatas, Newstorm mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bagi pegawai ialah melaksanakan pekerjaan dengan perasaan dan emosional yang diungkapkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan itu, (Fattah, 2017).

***Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)**

Menurut Annisa et.al (2017), ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang merasa bahwa dirinya terancam atau merasa khawatir tentang pekerjaannya di masa depan. Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* ialah ketidakmampuan pegawai untuk

mempertahankan kelangsungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* digambarkan sebagai ketidakpastian karir pekerjaan pegawai untuk kedepannya (Kekesi dan Collins, 2014). Semakin pegawai merasa tidak aman karena ketidak pastian terhadap status kepegawaiannya dan juga pendapatan yang di terimanya dapat menimbulkan intensi untuk pindah kerja akan semakin meningkat. Selain itu, usia, masa kerja, dan juga budaya organisasi perusahaan juga turut andil dalam terjadinya turnover intention. (Hanafiah, 2014).

Adkins et al. (2001) dalam (Ardana N. K., 2016) mengatakan dimensi-dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, hilangnya pekerjaan, berkaitan dengan kemungkinan hilangnya pekerjaan yang dirasakan pegawai di suatu perusahaan. Kedua, adanya perubahan pada perusahaan, semua kekhawatiran bagi pegawai kontrak tentang adanya perubahan di dalam perusahaan seperti menurunnya jumlah penjualan yang akan berdampak pula pada menurunnya jumlah produksi, hal ini juga tentunya akan berdampak pada keberlanjutan pekerjaan pegawai karena dengan menurunkan produksi maka beban kerja perusahaan juga akan menurun dan biasanya hal itu diikuti oleh pengurangan tenaga kerja. Ketiga, ketidak sanggupannya pegawai dalam menghadapi suatu ancaman, mengacu pada ketidak sanggupannya pegawai jika terjadi adanya perubahan pada perusahaan yang dapat mengancam karir mereka.

Kinerja pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan melalui produktivitas kerja yang dapat menghasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kuantitas yaitu jumlah dari hasil produktivitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kerja sesuai aturan yang diberikan. Ainsworth, et.al (2007) menjelaskan bahwa kinerja ialah sebuah hasil akhir. Maksudnya kinerja pegawai merupakan titik terakhir yang dihasilkan seseorang baik dalam bentuk barang atau jasa. Hasil akhir yang didapatkan harus sesuai dengan apa yang disepakati dengan biaya yang sudah memenuhi. Waktu penyelesaian, kualitas serta kuantitasnya. Pendapat tersebut berfokus pada *output* dari suatu

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi (Suryani at. al, 2020).

Turnover Intention

Turnover merupakan keluar masuknya tenaga kerja dari organisasi sedangkan keinginan pegawai untuk berpindah merujuk pada penilaian pegawai tentang keberlangsungan hubungannya dengan organisasi yang belum di wujudkan atau dalam proses meninggalkan perusahaan (*turnover intentions*) (Herman, 2016). *Turnover* adalah berhentinya pegawai dari tempatnya bekerja secara suka rela atas keinginannya sendiri. Dapat di definisikan bahwa *turnover intention* ialah suatu niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela karena keinginan pribadi. Menurut Tett & Meyer, (1993) (dalam Juliana, 2018) *turnover intention* adalah keinginan seseorang secara sadar dan terencana untuk keluar dari organisasi.

Turnover tidak selalu menjadi pilihan meskipun terdapat *turnover intention* pada seorang tenaga kerja. Keputusan dipengaruhi oleh beberapa faktor pribadi dan kontekstual seperti kelayakan kerja dan kondisi pasar tenaga kerja. Abdillah (2012) mengemukakan *turnover intention* merupakan kondisi ketika pegawai memiliki keinginan atau niat untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan yang berbeda (Setiawan & Putra, 2016). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk pindah, belum ketahap terkabulnya yaitu pindahnya pegawai dari tempat kerjanya saat ini ke tempat kerja yang lain. (Jaelani A. d., 2021).

Hipotesis

hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

H2: Diduga *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan di Jalan H. Muh. Arsyad, No. B 25 Kelurahan Padoang-doangan Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kantor ini bergerak di bidang pelayanan masyarakat diantaranya pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Kartu Identitas Anak (KIA), dan Surat Pindah Keluar atau Masuk yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai baik ASN atau honorer di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berjumlah sebanyak 39 orang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik, melalui program IBM *SPSS 26 for windows*. Dalam menganalisa hasil penelitian ini penulis menggunakan teknik multiplier Regression Analysis atau analisis linier regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut (Sujana, 1992)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana ;

Y = *Turnover Intention*

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = *Job Insecurity*

b = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien arah regresi

e = ErrorTerm

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Kepuasan Kerja	39	32	36	34.28	.147	.916
Job Insecurity	39	14	28	22.77	.437	2.729
Turnover Intention	39	14	24	17.41	.524	3.274
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel kepuasan kerja (X1) dengan jumlah data sebanyak 39 data diperoleh nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum sebesar 36, rata-rata (mean) sebesar 34.28, dan standar deviasi sebesar 0,916. Variabel kepuasan kerja memiliki 9 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4,5.

Analisis Deskriptif *Job Insecurity* (X2)

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Job Insecurity* (X2) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
Kepuasan Kerja	39	32	36	34.28	.147	.916
Job Insecurity	39	14	28	22.77	.437	2.729
Turnover Intention	39	14	24	17.41	.524	3.274
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel *Job Insecurity* (X2) dengan jumlah data sebanyak 39 data diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai

maksimum sebesar 28, rata-rata (mean) sebesar 22.77, dan standar deviasi sebesar 2.729. Variabel *Job Insecurity* memiliki 7 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4,5.

Analisis Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepuasan Kerja	39	32	36	34.28	.147	.916
Job Insecurity	39	14	28	22.77	.437	2.729
Turnover Intention	39	14	24	17.41	.524	3.274
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel *Turnover Intention* (Y) dengan jumlah data sebanyak 39 data diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 24, rata-rata (mean) sebesar 17.41, dan standar deviasi sebesar 3.274. Variabel *Turnover Intention* memiliki 7 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4,5. Hasil katagorisasi variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.10 berikut ini:

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Item-Total Statistics			
Scale Mean if	Scale	Corrected	Cronbach's
Item Deleted	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item Deleted	Correlation	Deleted

X1.1	30.38	.769	.677	.198
X1.2	30.46	.769	.392	.193
X1.3	30.34	.769	.503	.173
X1.4	30.38	.769	.322	.068
X1.5	30.44	.621	.706	.106
X1.6	30.61	.103	.714	.102
X1.7	30.66	.769	.612	.147
X1.8	30.57	.769	.677	.132
X1.9	30.72	.769	.739	.112

Sumber :Data Primer di olah Tahun 2023

Berdasarkan data tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nomor	r hitung		<i>r tabel</i> ($N = 39, = 0,05$)	Keterangan
r hitung 1	0.677	>	0.325	Valid
r hitung 2	0.392	>		Valid
r hitung 3	0.503	>		Valid
r hitung 4	0.322	<		Tidak Valid
r hitung 5	0.706	>		Valid
r hitung 6	0.714	>		Valid
r hitung 7	0.612	>		Valid
r hitung 8	0.677	>		Valid
r hitung 9	0.739	<		Valid

Sumber :Data Primer di olah Tahun 2023

Tabel 4
Hasil Uji Validitas *Job Insecurity* (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.79	2.115	.936	.563
X2.2	20.69	2.166	.924	.568
X2.3	20.67	2.175	.911	.574
X2.4	20.63	2.169	.934	.561
X2.5	20.75	2.158	.928	.572
X2.6	20.71	2.163	.926	.569
X2.7	20.63	2.173	.932	.556

Berdasarkan data tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut

:

Nomor	r hitung		<i>r tabel</i> ($N = 39, = 0,05$)	Keterangan
r hitung 1	0.936	>	0.325	Valid
r hitung 2	0.924	>		Valid
r hitung 3	0.911	>		Valid
r hitung 4	0.934	>		Valid
r hitung 5	0.928	>		Valid
r hitung 6	0.926	>		Valid
r hitung 7	0.932	>		Valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1) dan Job Insecurity (X2) dapat dilihat pada tabel 4.13 dan tabel 4.14.. berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.167	9

Berdasarkan tabel output di atas diketahui nilai $0,167 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) secara keseluruhan adalah reliabel.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas *Job Insecurity* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.750	7

Berdasarkan tabel output di atas diketahui nilai $0,750 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X2) secara keseluruhan adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t darimasing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.421	14.195		-1.861	.071
	Kepuasan Kerja	.790	.449	.221	1.760	.087
	Job Insecurity	.735	.151	.613	4.879	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (sig) Kepuasan Kerja (X1) sebesar $0,071 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama terima. Artinya Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Nilai signifikansi (sig) *Job Insecurity* (X2) sebesar $0,087 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -26.421 + 0.790 + 0.735$$

Pembahasan berdasarkan hasil regresi linear berganda diatas sebagai berikut:

- Konstan sebesar -26.421 menunjukkan jika X1 (Kepuasan Kerja), X2 (*Job Insecurity*), adalah 0 maka Y (*Turnover Intention*) nilainya adalah -26.421.
- Koefisien regresi variable X1 (Kepuasan Kerja) sebesar 0.790 mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami perubahan dalam bentuk kenaikan sebesar 0.790 dengan asumsi variable lain dianggap

konstan. Besarnya perubahan yang diberikan ditentukan oleh besarnya nilai koefisien regresi positif atau negative, semakin besar nilai koefisien regresi maka perubahan semakin besar dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi variable X_2 (*Job Insecurity*) sebesar 0.735 artinya jika variable struktur modal mengalami kenaikan 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami perubahan dalam bentuk penurunan sebesar 0.735 dengan asumsi variable lain dianggap konstan. Besarnya perubahan yang diberikan ditentukan oleh besarnya nilai koefisien regresi positif atau negative, semakin besar nilai koefisien regresi maka perubahan semakin besar dan sebaliknya.

Uji F

Untuk melihat apakah model regresi pada uji f memiliki pengaruh secara simultan adalah dengan cara membandingkan nilai f tabel dengan f hitung. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan uji f dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.388	2	111.194	21.632	.000 ^b
	Residual	185.048	36	5.140		
	Total	407.436	38			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui nilai F sebesar 21.632 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pegawai honorer pada sampel. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi nilai signifikansi (sig) Kepuasan Kerja (X1) sebesar $0,071 < \text{probabilitas } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja pegawai honorer dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervisi, *benefits*, penghargaan, rekan kerja, pekerjaan yang menyenangkan, dan komunikasi. Kepuasan terhadap atasan, rekan kerja, dan prosedur kerja, berdampak pada kenyamanan untuk bekerja di suatu tempat. Pegawai honorer yang merasa tidak puas dengan atasan, rekan kerja, dan prosedur kerjanya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Gaya memimpin atasan yang tidak cocok, prosedur kerja yang menyulitkan, dan rekan kerja yang tidak kooperatif dapat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang ia jalani saat ini juga akan cenderung memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention pegawai honorer pada sampel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap turnover intention pegawai honorer pada sampel. Pegawai kontrak yang memiliki *job insecurity* yang rendah akan memiliki tingkat turnover intention yang rendah. *Job insecurity* dapat dilihat dari 2 indikator yaitu indikator kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan yang memiliki kekhawatiran mengenai eksistensi pekerjaan saat ini di masa yang akan datang. Karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pegawai kontrak pada sampel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Variabel kepuasan kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pegawai kontrak Sekolah X. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pegawai honorer.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.
2. Variabel *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep
3. Variabel Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Bibliografi

Darmawati, A., dan Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*. Vol.12 No. 2.

Harris, G. E., dan Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and

Psychological Well-Being. Canadian Journal of Behavioural Science/Revue

- Sudarmanto R. G. (2005). Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta Sutrisno.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta Sutrisno.
- Sutrisno, Heru. (2017). Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention pegawai berstatus kontrak di gedung pusat UGM, Thesis. Manajemen Pendidikan Tinggi.
- Rahayu, I., Normiyati, N., & Herniah, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 pada Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia di Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-10.
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132-148.
- Rahayu, I., Normiyati, N., & Herniah, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 pada Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia di Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-10.
- Timur, I. (2021). Perhitungan Kerugian Keuangan Negara Dalam Tindak Pidana Kasus Korupsi. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 201-208.
- Badrianto, Y., Sitinjak, W., Budi, H., Sulaiman, S., Marlina, N., Wardhana, A., ... & Normiyati, N. (2021). Manajemen Strategi (Membangun Keunggulan Kompetitif). Media Sains Indonesia.
- Asmin, E. A., Syam, A. H., Normiyati, N., Sitaniapessy, R. H., Sudirman, A., Augustinah, F., ... & Hartini, S. E. (2021). Manajemen Pemasaran (Perspektif Digital Marketing). Media Sains Indonesia.

- Asmin, E. A., SE, M., Normiyati, N., Rizqi, M. N., SE, M., Nasihin, I., ... & Hurriyaturohman, S. E. (2021). Manajemen Keuangan (Tinjauan Teori dan Penerapannya). Media Sains Indonesia.
- Syarfaini, S., Syahrir, S., Jayadi, Y. I., & Musfirah, A. A. (2021). Hubungan tipe pola asuh dan perilaku makan dengan status gizi anak disabilitas di SLB Negeri 1 Makassar tahun 2020.
- Gaffar, A., Zulfaidah, Z., & Halim, M. R. (2022). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. YUME: Journal of Management, 5(3), 711-715.
- Gaffar, A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar. KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(2), 1-5.
- Timur, I. (2022). PENTINGNYA KEWIRAUSAHAAN BAGI IBU RUMAH TANGGA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KELUARGA. KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(2).
- Kadun, A., Timur, I., & Gaffar, A. (2022). Menganalisis Kesehatan PT. Allo Bank Indonesia Tbk dari Sisi Good Governance. KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(2), 1-8.
- Timur, I., & Rahayu, F. S. (2022). ANALISIS ISI: TUTURAN AUDITOR DALAM PERSIDANGAN BERDASARKAN BUKTI AUDIT (Kasus Korupsi Dana LPDB-KUMKM). KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(1), 1-11.
- Badar, M. (2022). Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(1), 1-9.
- Istiqomah, N., Badar, M., & Wahid, A. (2022). Pengaruh Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep. KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan, 1(2), 1-7.
- Yasin, N. A., Nasir, M., & Nurjaya, N. (2022). Determinasi Konsumen online Terhadap Implementasi Pemasaran Digital. YUME: Journal of Management, 5(3), 525-532.

- Nasir, M., & Hafsa, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja). *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-8.
- Bili, A. S., Normiyati, N., & Gaffar, A. (2022). PENGARUH ALOKASI DANA DESA TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-13.
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132-148.
- Herniah, S., & Wahid, A. (2022). Pengaruh Inovasi Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT. Yotta Berkah Mulia). *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-11.
- Akhmad, Z., & Rahman, R. (2022). Peranan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea dalam Perencanaan Pembangunan Daerah di Kota Makassar. *Journal of Governance and Policy Innovation*, 2(1), 15-27.
- Aidit, M., Galib, S. A., Rachim, N. S., Federika, D., & Muhammad Isra, I. (2022). Pelatihan Pengemasan Produk Kuliner Umkm Desa Lasiai Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1)
- Muhammad, A., Herniah, S., & Aidit, M. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kepulauan Selayar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 2(1), 1-10.
- Musfirah, A., & Putra, S. M. (2023). Analisis Pengelolaan Dana Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Petani di Kabupaten Maros. *Juharni, J., Rauf, A., & Musfirah, A. (2023). Analisis Perilaku Aparat Birokrasi Pemerintahan Dalam Menberikan Pelayanan Publik di Kecamatan Tutar Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 23(2), 389-404.*

- Yulianto, A., Wibowo, U. D. A., Kharismasyah, A. Y., Primadona, S. E., & Herniah Syamsudin, S. E. (2023). Gen Z Marketing Menggali Potensi Dan Memahami Karakteristik Generasi Z Dalam Menerapkan Strategi Pemasaran Digital. Penerbit Lakeisha.
- Yulianto, A., Setiadi, R., & Herniah, H. (2023). How Visitor Satisfaction and Intention to Revisit Are Created by Event Quality and Perceived Value? A Lesson from the Local Food Festival in Brebes. *Business Review and Case Studies*, 4(3), 215-215.
- Irwan, A., & Nasir, M. (2023). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Pabrik Cat Dan Tinta Pacific Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 22-33.
- Yasin, N. A., Nasir, M., & Kurniawaty, K. (2023). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Organizational Commitment To Employees of Grand Mode Cendrawasih. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 48-54.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 2(1), 1-11.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Martabak Di Kota Makassar.
- Lebok, B. R., Badar, M., & Timur, I. (2023). FENOMENA RELASI HARI RAYA BESAR KEAGAMAAN TERHADAP KENAIKAN HARGA SEMBAKO di PASAR MAKALE TANA TORAJA. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Fidiawani, M., Timur, I., & Gaffar, A. (2023). Analisis Hasil Rekonsiliasi Laporan Keuangan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 2(2), 1-11.