Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 27914-27927

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. PLN (ULP) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai Dharmasraya Tahun 2022

Bagus Aji Pamungkas[1], Yesi Gusteti[2], Dini Elida Putri[3], Kelik Purwanto[4], Fenisi Resty[5], Alex Ferdinal[6]

[1,2,3,4,5,6]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dharmas Indonesia
Email: bagusap07@gmail.com

Published: Oktober 2025

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job satisfaction, job insecurity, and performance of contract employees at PT. PLN (ULP) Rumbai River. The type of research used is quantitative research. The population in this study were all contract employees at PT PLN (ULP) Rumbai River, totaling 70 respondents. The sample used in this research was all employees or a saturated sample of 70 respondents. The technique used in this research is multiple linear regression analysis, classical assumption testing, model feasibility testing, hypothesis formulation using the SPSS 20 program. The results of this research show that the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.528 and a significance level of 0.000 The Job Insecurity variable has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.312 and a significance level of 0.023. So it can be concluded that the variables of job satisfaction and Job Insecurity have a positive and significant effect on the performance of PT contract employees. PLN (ULP) Rumbai River

Keywords: *Job Satisfaction, Job Insecurity, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, Job Insecurity, da Kinerja Karyawan Kontrak PT. PLN (ULP) Sungai Rumbai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Kontrak di PT.PLN (ULP) sungai rumbai sebanyak 70 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 70 responden. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini dengan Analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,528 dan tingkat signifikansi 0,000, variabel Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,312 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT. PLN (ULP) sungai rumbai

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang penting menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengolahan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan dan pengolahan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntunan tugas dengan baik di masa sekarang atau masa yang akan datang,(Susan, 2019)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaanya

dan di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu teleh tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia padahal manusia memiliki tujuan dan kepentingan individu yang berbeda, dalam mewujudkan kemampuannya di butuhkan seorang pemimpin karena seorang pemimpin yang memiliki kemampuan menggerakkan karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan.Pemimpin merupakan motor atau penggerak semua komponen yang ada di dalam suatu perusahaan. demikian halnya bawahan sebagai penggerak aktivitas perusahaan, tidak hanya di pandang sebagai asset perushaan tetapi bagaimana cara memperlakukan karyawan secara manusiawi.

Tenaga kerja atau karyawan memegang peran penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa di tunjang oleh kemampuan tenga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih, untuk itu perlu di perhatikan bagaimana Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu indikator untuk melihat konstribusi karyawan terhadap perusahaan melalui kinerja Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dibanding karyawan yang kurang puas. Menurut (Hafid, 2018) Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran atau standar. Menurut (Liyas dan Primasi, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya

Menurut (Audina, 2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut (Ayu, 2019) Job Insecurity sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut (Parimits, Khoiriyah, and Handaru, 2018) "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap perkerjaaanya". Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaanya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap perkerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut (Kurniawan, 2019) kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan,dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Aulia dan Trianasari, 2021) Kepuasan dalam kerja adalah sebuah generalisasi yang berasal dari sikap terhadap pekerjaan dan hal tersebut tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan.

Dari kepuasan kerja dan Job Insecurity akan memperoleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaaan, tetapi terkait juga dengan aspek lainnya seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kinerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan adalah perusahaan listrik negara dan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa khususnya dalam memberi pelayanan untuk meningkatkan

hubungan psikologi antara produsen dan pelanggan bertujuan memberikan pelayanan dibidang kelistrikan pada masyarakat (publicility) perluasan jaringan-jaringan distribusi dan penyedia tenaga listrik dengan tetap mengembangkan nilai ketenaga listrikan mulai dari energi primer, pembangkitan, transmisi, distribusi dan penjualan untuk mendukung industry ketenaga listrikan di indonesia. Sejalan dengan mencapai visi dan misi perusahaan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan memberikan pelayanan yang terbaik dan terkemuka untuk pelanggan. Akan tetapi sikap pelanggan yang kurang menyenangkan, beban kerja laporan, target yang harus dicapai, tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan. Saat ini PT. PLN (Persero) Unit Layanan Sungai Rumbai memiliki tingkat kerja yang belum optimal, seperti pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Data target kinerja karyawan kontrak PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai Tahun 2022

Bulan	Target yang di tetapkan	Realisasi
Januari	80%	72,8%
Februari	80%	63,7%
Maret	80%	78,8%
April	80%	60,7%
Mei	80%	66,7%
Juni	80%	66,7%
Juli	80%	69,7%
Agustus	80%	69,7%
September	80%	81,2%
Oktober	80%	69,7%
November	80%	60,7%
Desember	80%	64,7%

Sumber : Data Internal Instansi

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai dari bulan Januari sampai Desember 2022 berfluktuasi setiap bulannya dan beberapa bulan terakhir belum mencapai target yang ditetapkan. Terutama dapat dilihat pada bulan April dan November 2022. Dari 12 bulan pencapaian target 2022 yang melampui target hanya di bulan September sedangkan pada bulan-bulan lainnya tidak ada yang mencapai target yang ditetapkan. Data diatas menunjukkan bahwa terdapat fluktuatif hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dalam pengerjannya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan sungai rumbai di temukan pegawai kontrak tidak puas terhadap gaji dan tunjangan sampingan yang di berikan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan sungai rumbai. Indikasi lain dalam PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai dominan mengedepankan sifat kekerabatan akan tetapi kurang memiliki kompetensi yang baik, dengan demikian hal ini menjadi salah satu yang membuat pegawai merasa takut dan merasa tidak aman karena bisa saja suatu saat nanti terjadi pergeseran di posisi mereka tersebut.

Saat ini fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan sungai rumbai terdapat dua fenomena yaitu peran karyawan kontrak yang terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga memiliki ketegangan dalam bekerja akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian dengan pekerjaan karyawan yang timbul karena tuntutan lingkungan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis berminat untuk melaksanakan penelitian mengenai

"Pengaruh kepuasan kerja dan Job Insecurity terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan sungai rumbai dharmasraya"

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memenfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisi data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. penelitian ini adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) kec.Sungai Rumbai Kab.Dharmasraya , dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 70 orang. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan listrik negara (PLN) sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data adalah Kuisioner , dan observasi. Teknik analisis data yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Maka uji normalitas bisa dilihat pada data tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

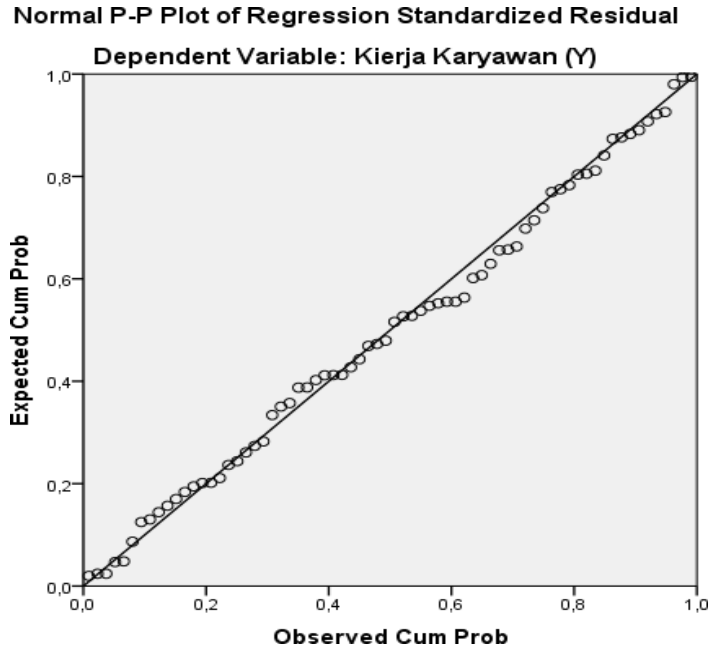
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,59440604
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,538
Asymp. Sig. (2-tailed)		,935
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data olahan SPSS20 (2024)

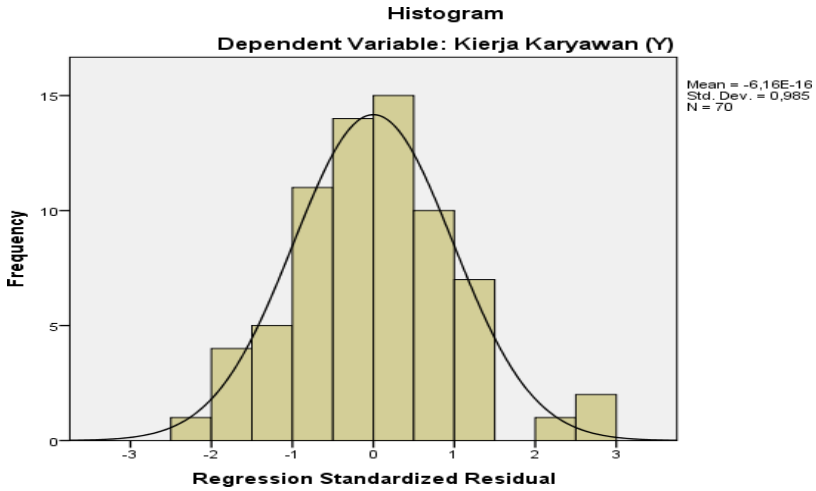
Dari data pada tabel diatas yang diolah dengan uji *one-sample Kolmogorov- smirnov* karena data yang dimiliki lebih dari 70 dan untuk melakukan penilaian mengacu kepada angka signifikansi dengan tingkat signifikansi besar (>) dari 0,05. Dan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dan data penelitian ini bersifat normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,935

> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji ini didukung juga oleh plot kenormalan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Normalitas dapat dilihat dengan sebaran plot pada grafik P-P plot berbentuk linear dan tertumpu disekitar garis diagonal P-P plot. Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap data penelitian ini didapatkan hasil:



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa adanya persebaran data (titik) pada sumbu diagonal yang terlihat sangat mendekati garis diagonal. Syarat dalam uji normalitas jika persebaran data (titik) megikuti atau mendekati garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi bersifat normal.



Histogram Kenormalan

(Sumber: data spss versi 20 yang diolah)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data yang disajikan normal. Hal ini dilihat dari kurva pada grafik histogram yang seimbang atau tidak ada kemencengannya baik menceng kekiri maupun kekanan, oleh karena itu bisa dikatakan memenuhi normalitas data. Data yang dikatakan normal apabila grafik yang dihasilkan oleh histogram seimbang.

Uji Multikoliniearitas

Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance-Inflanting Factor*).

1. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil (<) dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih besar (>) dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas

3. Jika nilai VIF (*Variance-Inflanting Factor*) lebih kecil (<) dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
4. Jika nilai VIF (*Variance-Inflanting Factor*) lebih besar (>) dari 10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,501	2,220		3,378	,001		
	Kepuasan Kerja (X1)	,380	,097	,528	3,927	,000	,284	3,525
	job insecurity (X2)	,311	,134	,312	2,323	,023	,284	3,525
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

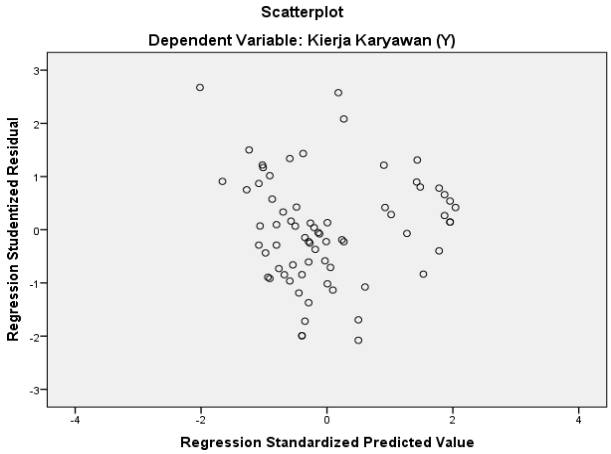
Dari tabel di atas yang akan dinilai adalah nilai *Tolerance* dan (*Variance- Inflanting Factor*) VIF nya. dapat dilihat bahwa ini sebagai berikut: nilai *tolerance* kepuasan kerja (X1) yaitu 0,284 > 0,10, maka artinya tidak terjadi gejala Multikolinearitas dan nilai (*Variance-Inflanting Factor*) VIF 3,525 < 10,00 maka artinya tidak terjadi gejala

Multikolinearitas. Karena model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi atau kolerasi yang kuat antara 2 variabel bebas (independen). *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai 0,284 > 0,10, maka artinya tidak terjadi gejala Multikolinearitas dan nilai (*Variance-Inflanting Factor)* VIF 3,252 < 10,00 maka artinya tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Karena model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi atau kolerasi yang kuat antara 2 variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Ketika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, inilah yang disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawahnya 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas, Variabel Kepuasan Kerja (X1), Job Insecurity (X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,618E-015	2,220		,000	1,000
	Kepuasan Kerja (X1)	,000	,097	,000	,000	1,000
	job insecurity (X2)	,000	,134	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu sebesar 1,000>0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan variabel job insecurity (X2) nilai signifikannya 1.000>0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel (X1), (X2) dan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,501	2,220		3,378	,001
	Kepuasan Kerja (X1)	,380	,097	,528	3,927	,000
	job insecurity (X2	,311	,134	,312	2,323	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu: Y = b1X1 + b2X2+e

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

b1b2 = koefisien masing-masing

variabel X1 = kepuasan kerja

variabel X2 = *Job Insecurity*

e = error

Y= 0,528X1+0,312X2 + e.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifkan dan positif terhadap Kinerja Karyawan karena koefisien kepuasan kerja sebesar 0,528.
2. *Job Insecurity* berpengaruh signifkan dan positif terhadap Kinerja Karyawan karena Koefisien *Job Insecurity* sebesar 0,312.
3. Dari kedua Variabel yang paling besar adalah kepuasan kerja dengan nilai 0,528

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji-t dimaksud untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara nilai signifikansi dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak Ha diterima, berarti ada hubungan dan bila nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan. Dasar pengambilan keputusan uji-t persial adalah sebagai berikut

1. Jika nilai t_{hitung} lebih besar (>) dari t_{tabel} maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil (<) dari t_{tabel} maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai sig. lebih kecil (<) dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai sig. lebih besar (>) dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat.

5. Ho diterima dan H1 ditolak, jika nilai t hitung lebih kecil (<) dari 0,05. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
6. Ho ditolak dan H1 diterima, jika nilai t hitung lebih besar (>) dari t tabel atau jika nilai sig. lebih kecil (<) dari 0,05. Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Derajat kebebasan (df) N-k-1 yaitu 70-2-1=67 (N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,668

Tabel 6. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,501	2,220		3,378	,001
	Kepuasan Kerja (X1)	,380	,097	,528	3,927	,000
	job insecurity (X2	,311	,134	,312	2,323	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari data tabel diatas dapat diintreprestasikan sebagai berikut:

1. kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat t hitung 3,927 dan t tabel 1,668 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3,927>1,668) ini menunjukkan variabel bebas kepuasan pelanggan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000<0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima, artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

2. *Job Insecurity* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat t hitung 2,323 dan t tabel 1,668 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,323>1,668) ini menunjukkan variabel bebas *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,023 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2 diterima, artinya *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan uji f (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji f (ANOVA). Uji f menggunakan taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan df 2 (N-k-1) atau 70-2-1=67, maka hasil yang diperoleh untuk f tabel sebesar 2,35

Uji f dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	885,908	2	442,954	63,901	,000[b]
	Residual	464,435	67	6,932		
	Total	1350,343	69			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), job insecurity (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Dari data tabel diatas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel, karena nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (63,901> 2,35) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka diperoleh Ho ditolak dan H3 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Pernyataan	**Keputusan**
H1	Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	**Diterima**
H2	Diduga *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	**Diterima**
H3	Diduga kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	**Diterima**

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810[a]	,656	,646	2,633
a. Predictors: (Constant), job insecurity (X2), Kepuasan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas maka diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,656 (65,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepuasan pelanggan dan *Job*

Insecurity terhadap kinerja karyawan sebesar 0,656. Yang artinya pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja karyawan sebesar 65,6%, sedangkan 34,4% dipengaruhi oleh faktor lainya yang tidak sertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Analisis keterkaitan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat t hitung 3,927 dan t tabel 1,668 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3,927>1,668) ini menunjukkan variabel bebas Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000<0,05) maka diperoleh H0 ditolak H1 diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi liniear berganda dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jika terdapat perubahan pada kepuasan kerja karyawan PT. PLN (ULP) sungai Rumbai, akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berarti, meskipun kepuasan kerja karyawan PT. PLN (ULP) Sungai Rumbai mengalami peningkatan maupun penurunan, akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung dengan hasil dari penelitian terdahulu (Supartina, S., & Muttaqin, R.2023) dari hasil perhitugan diperoleh bahwa nilai t-hitung Komitmen Organisasi (X1) 2,882, Job Insecurity (X 2) 0,360, dan Kepuasan Kerja (X3) -0,782. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,690. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sementara Job Insecurity (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis keterkaitan variabel Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat t hitung 2,323 dan t tabel 1,668 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,323>1,668) ini menunjukkan variabel bebas *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,023 < 0,05).

Dengan adanya pengaruh positif *Job Insecurity* maka dapat berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *Job Insecurity* meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat, dan apabila *Job Isecurity* menurun maka Kinerja Karyawan juga menurun.

Penelitian ini di dukung dengan hasil dari penelitian terdahulu (Supartina, S., & Muttaqin, R.2023) dari hasil perhitugan diperoleh bahwa nilai t-hitung Komitmen Organisasi (X1) 2,882, Job Insecurity (X 2) 0,360, dan Kepuasan Kerja (X3) -0,782. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,690. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sementara Job Insecurity (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis keterkaitan variabel Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,810 (81,0%) nilai koefisien sebesar 0,656 (65,6%). Artinya pengaruh yang diberikan oleh variabel X dan Y adalah 0,656 (65,6%) dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak sertakan dalam model penelitian ini.

Dapat dilihat dengan adanya pengaruh positif Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* maka dapat berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Kepuasan Karja Dan *Job Insecurity* di PT. PLN (ULP)

sungai rumbai mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan juga meningkat dan apabila Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* mengalami penurunan maka Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* mengalami penurunan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan t hitung 3,927 lebih besar dari t tabel 1,668 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang juga tinggi
2. Terdapat pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan di buktikan dengan t hitung 2,323 dan t tabel 1,668 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,323>1,668) ini menunjukkan variabel bebas Job Insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,810 (81,0%) dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,656 (65,6%). Artinya pengaruh yang diberikan oleh variabel X dan Y adalah 0,656 (65,6%) dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak sertakan dalam model penelitian dan berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Job Insecurity (X2) Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (63,901 > 2,32) dan tingkat signifikan (0,000 < 0,05) maka diperoleh H0 di tolak H3, yang berarti hal ini dilakukan secara Bersama-sama antara Kepuasan Kerja dan Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Techno Media Journal (Tmj). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 178-187.

Ayu Purwati, A., & Maricy, S. (2021). Management Studies And Entrepreneurship Journal. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover, 77-91.

Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, 634-649.

Kosasih, K., & Handayani, S.Si.,M.M., K. (2020). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenant Mall Bassura Jakarta Dimasa Pademi Covid-19, 1-6.

Nur Ammartha Satata Saraswati, A., & Pandapotan Purba, H. (2019). Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X, 15-27.

Nur Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 14-25.

Nuraisyah, Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Journal Of Management Science (Jms). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan, 39-49.

Rahman, M,Si., D., & Jubaidi, S, Sos. M.Si., H. (2019). Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia. Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Abadi Lestari. Samarinda.

Setiani, Y., & Desty Febrian, W. (2023). Jurnal Ekonomi,Manajemen Dan Akutansi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indomarco Prismatama Jakarta, 279-292.

Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). (Jemsi) Jurnal Ekonomi,Manajemen Dan Akutansi. Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung, 2549-2557.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 952-962.

Susanto, N. (2019). Agora. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt.Rembeka.
Vinando, R., & Saputra, A. (2019). Universitas Putera Batam. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa.