EFEK MODERASI RISK ATTITUDE DAN ACHIEVEMENT MOTIVATION DALAM HUBUNGAN JOB SECURITY DENGAN MINAT MENGIKUTI SELEKSI CPNS

Ni Nyoman Ari Novarini

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

ABSTRACT

Currently, individual interest for the selection of prospective civil servants (CPNS) in Indonesia is quite high compared to the applicants on private organizations. In addition because of lack of employment, a profession as CIVIL SERVANTS assessed to have high job security so that the interests of the individual to follow the selection of CPNS. Referring to the explanation, the research needs to be done to measure the influence of perceptions of job security of CIVIL SERVANTS against the interest selection CPNS considering risk attitude and achievement motivation. This research was conducted in Denpasar by taking 385 respondents that is over 7 semesters students, employees and private individuals who have not been working. Technique of data analysis in this study uses descriptive and univariate ANOVA analysis. The research results showed that the three proposed hypotheses differ significantly. The main effect of the perception of security work against the interest of significant CPNS selection means there is an average difference of interest selection CPNS in groups of individuals who have the perception of job security of CIVIL SERVANTS with high job security of CIVIL SERVANTS is low. The effect of the interaction between employment security with risk attitude towards interest following the selection of significant meaning CPNS interest selection CPNS groups individuals who have the perception of job security is high as CIVIL SERVANTS and behavior risk aversive shows score different from a group of individuals that has the behavior of risk preference. The effect of the interaction between employment security with achievement motivation against interest selection CPNS showed significant results which means interest selection CPNS groups individuals who have the perception of job security is high as CIVIL SERVANTS with underachieving shows motivation score different from a group of individuals who have the motivation of high achievers. The results of this research are expected to be input for the Organization in carrying out recruitment of prospective employees as well as in an attempt to create a system of security work.

Keywords: risk attitude, achievement motivation, job security

ABSTRAK

Dewasa ini minat individu untuk mengikuti seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) di Indonesia cukup tinggi dibandingkan dengan pelamar pada organisasi swasta. Selain karena keterbatasan lapangan kerja, profesi sebagai PNS dinilai memiliki keamanan kerja yang tinggi sehingga menarik minat individu untuk mengikuti seleksi CPNS. Mengacu pada penjelasan tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengukur pengaruh persepsi keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dengan mempertimbangkan *risk attitude* dan *achievement motivation*. Penelitian ini dilakukan di wilayah Denpasar dengan mengambil 385 responden yang merupakan mahasiswa semester 7 keatas, karyawan swasta dan individu yang belum bekerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan ANOVA univariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke-3 (tiga) hipotesis yang diajukan berbeda secara signifikan. Efek utama persepsi keamanan kerja terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan yang berarti terdapat perbedaan rata-rata minat mengikuti seleksi CPNS pada

kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan keamanan kerja PNS rendah. Efek interaksi antara keamanan kerja dengan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan yang berarti minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi sebagai PNS dan perilaku *risk aversive* menunjukkan skor berbeda dengan kelompok individu yang memiliki perilaku *risk preference*. Efek interaksi antara keamanan kerja dengan *achievement motivation* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menunjukkan hasil yang signifikan yang berarti minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi sebagai PNS dengan motivasi berprestasi rendah menunjukkan skor berbeda dengan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam melaksanakan perekrutan calon karyawan maupun dalam upaya menciptakan sistem keamanan kerja.

Kata kunci: *risk attitude, achievement motivation, job security*

PENDAHULUAN

Masa sekarang ini banyak sekali masa angkatan kerja yang ingin untuk menjadi CPNS karena banyaknya jumlah angkatan kerja yang sudah siap bekerja dan memilih keamanan kerja yang tinggi.

Hampir tiap tahun, pemerintah membuka formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) terutama melalui pelamar umum. Pada umumnya pengadaan PNS baru untuk mengisi jabatan yang kosong. Ketersediaan PNS yang cukup akan menunjang kinerja birokrasi pemerintah. Baik buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik buruknya mesin birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada PNS sebagai aparatur penyelenggara pemerintah. Birokrasi yang baik membutuhkan sosok PNS yang profesional, yang mempunyai sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin.

SDM yang bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik. Untuk mendukung tujuan ini diperlukan suatu sistem rekrutmen dan seleksi CPNS yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya manusia aparatur

Menurut Sofian Effendi, setidaknya ada tiga isu strategis yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai di lingkungan birokrasi pemerintah. Pertama, perencanaan dan penetapan formasi PNS sering tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi. Kedua, adanya perbedaan standar kelulusan dan kriteria penerimaan dalam proses seleksi CPNS. Ketiga, adanya kepentingan untuk selalu meningkatkan jumlah PNS setiap tahun (Layanan Publik, 2010). Penyelenggaraan rekrutmen pegawai masih 3 belum terbebas dari berbagai permasalahan yang hingga kini masih belum terselesaikan. Dalam prakteknya permasalahan rekrutmen dan seleksi CPNS seolah tak pernah usai padahal berbagai perbaikan telah dilakukan. Walaupun pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS dilakukan dari tahun ke tahun, tetap saja dinilai tidak memuaskan berbagai pihak.

Demikian pula dalam penentuan calon-calon yang lolos tes seleksi, masih didapat instansi (terutama instansi daerah) yang keputusannya dipolitisasi, meskipun sudah bekerja sama dengan perguruan tinggi sebagai lembaga independen dalam melaksanakan ujian dan pengoreksian hasilnya. Masalah lain yang ditemui dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah 4 banyak formasi yang ditetapkan dinilai tidak sesuai dengan kebutuhan; inkonsistensi antara kuota formasi awal dengan pengumuman hasil seleksi, adanya kontradiktif pelaksanaan kebijakan pengangkatan tenaga honorer yang ternyata masa kerja dan umur yang justru sangat muda (Akmaludin, 2008).

Dikarenakan masyarakat baik itu mahasiswa maupun masyarakat umum termotivasi dan berlomba untuk mengikuti seleksi CPNS. Bahkan ada yang sampai rela mengantri dan kepanasan untuk menunggu seleksi administratif yang berjalan setiap ada lowongan CPNS dimasing- masing

instansi pemerintahan. Masyarakat menganggap bahwa bekerja sebagai PNS akan memberikan keamanan dan kenyamanan kerja sehingga dapat menjamin masa depan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dirasakan penting dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai minat untuk mengikuti seleksi CPNS dalam hubungannya dengan *job security*, dengan mempertimbangkan peran moderasi *risk attitude* dan *achievement motivation*. Penelitian ini akan dilakukan di Kota Denpasar dengan mempertimbangkan kemudahan lokasi dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah persepsi keamanan kerja (*job security*) PNS berpengaruh terhadap minat individu untuk mengikuti seleksi CPNS (*intention to apply as civil officer*)?
- 2) Apakah persepsi keamanan kerja PNS berpengaruh terhadap minat individu untuk mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki sikap enggan terhadap resiko (*risk averse*), berbeda dengan kelompok individu yang memiliki sikap suka menghadapi resiko (*risk preference*)?
- 3) Apakah persepsi keamanan kerja PNS berpengaruh terhadap minat untuk mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi (*achievement motivation*) rendah berbeda dengan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi?

Menurut Mc. Donald [1950], motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2005) menyatakan : "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal". Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. McGregor - Teori X & Y Douglas McGregor mengkaji cara para manajer menangani karyawannya. Kesimpulan pandangan manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu. Asumsi itu dibagi menjadi 2 yaitu Teori X dan Teori Y. Teori X mengasumsikan kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu. Sedangkan teori Y mengasumsikan kebutuhan tingkat tinggi mendominasi individu Teori Motivasi Dua Faktor - Kelompok II 7 3. Herzberg - Teori 2 Faktor Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktorfaktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang

bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Kemudian muncullah teori motivasi kontemporer yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan.

Teori yang termasuk dalam kelompok teori kontemporer adalah : 1. Teori E-R-G, Clayton Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah . Eksistensi (E) atau Eksistensi, meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Relatedness (R) atau keterkaitan, menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Growth (G) atau pertumbuhan, meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita. Alderfer menyatakan bahwa : Bila kebutuhan akan eksistensi tidak Teori Motivasi Dua Faktor - Kelompok II 8 terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan. Jadi secara umum mekanisme kebutuhan dapat dikatakan sebagai berikut Frustration - Regression dan Satisfaction - Progression 2. Teori Tiga Motif Sosial, David Mc. Clelland menyatakan bahwa ada 3 motif utama manusia dalam bekerja yaitu: (1) Kebutuhan untuk mencapai basil (*needs for achievement*) merupakan dorongan untuk berhasil mencapai tujuan. (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* merupakan kebutuhan untuk membuat pihak lain berperilaku sesuai dengan kehendaknya. (3) Kebutuhan untuk aplikasi (*needs for affiliation*) merupakan keinginan akan hubungan persahabatan dan antar pribadi.

Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. 3. Teori Equity, S. Adams, Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan suatu persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat macam hal sebagai pembanding, hal itu antara lain : Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya; Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri; Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; Peraturan perundangundangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang pada nantinya akan menjadi hak dari para pegawai yang bersangkutan. Teori *Expectancy*, Victor Vroom, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya adalah sebagai berikut : a. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut. b. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan. c. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu. 5.

Teori Goal Setting, Edwin Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Lima prinsip penetapan tujuan adalah kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik (*feedback*) dan kompleksitas tugas. Teori ini juga mengungkapkan bahwa kuat lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat tujuan yang hendak dicapai, kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat serta makin kabur atau makin sulit dipahami

suatu tujuan, akan makin besar keengganan untuk bertingkah laku. 6. Teori Reinforcement, B.F. Skinner, - Teori ini didasarkan atas "hukum pengaruh" Tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang. Rangsangan yang didapat akan mengakibatkan atau memotivasi timbulnya respon dari seseorang yang Teori Motivasi Dua Faktor - Kelompok II 10 selanjutnya akan menghasilkan suatu konsekuensi yang akan berpengaruh pada tindakan selanjutnya. Konsekuensi yang terjadi secara berkesinambungan akan menjadi suatu rangsangan yang perlu untuk direspon kembali dan menghasilkan konsekuensi lagi. Demikian seterusnya sehingga motifasi mereka akan tetap terjaga untuk menghasilkan hal-hal yang positif.

Kerangka berpikir yang dibangun dalam penelitian ini disusun berdasarkan fenomena yang muncul dari hasil pengamatan terhadap tingginya minat para pelamar pada setiap seleksi CPNS. Fenomena tersebut didukung dengan adanya hasil observasi sementara yang menjelaskan bahwa tingginya minat mengikuti seleksi CPNS memang merupakan sebuah realita yang masih dan sedang berlangsung hingga saat ini. Tingginya minat mengikuti seleksi CPNS menggambarkan adanya daya tarik tertentu yang dirasakan oleh pelamar. Daya tarik tersebut dapat bersifat positif maupun negatif yang masing-masing memberikan hasil fisik seperti yang dituangkan dalam hukum ketertarikan (*law of attraction*).

Hukum ketertarikan adalah metafisik pemikiran baru yang berkeyakinan bahwa "kemiripan menarik kemiripan", berpikir positif dan negatif membawa hasil fisik masing-masing. Menurut Hukum ini, ungkapan "saya butuh lebih banyak uang" memungkinkan subyek untuk terus "membutuhkan lebih banyak uang". Jika subyek ingin meraih hal tersebut maka subyek akan memfokuskan pikiran pada tujuan (memiliki lebih banyak uang) daripada masalah yang dihadapi (membutuhkan lebih banyak uang)

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang Borg, *et al.* (Widodo, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Davy, *et al.* (1997) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam hal ini kepuasan kerja (*intrinsic* dan *ekstrinsic*) merupakan objek minat karyawan dalam bekerja. Pada saat karyawan merasa kehilangan kesempatan promosi bahkan terancam posisinya dalam organisasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas dan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi, dengan kata lain karyawan kehilangan objek minatnya.

Menurut Probst & Brubaker (2001) dalam penelitian mengenai konsekuensi psikologi dari keamanan kerja yang difokuskan pada kualitas kerja, kesehatan pekerja, nilai imbalan atau pola meninggalkan rumah menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap sikap kerja dan perilaku organisasi. Dalam hubungan keamanan kerja dengan minat mengikuti seleksi CPNS, kondisi ketidakpastian terhadap keamanan kerja yang didapatkan di sebuah organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan seseorang (calon pelamar) menolak untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Reisel dan Banai (2002) yang mengidentifikasi adanya hubungan antara keamanan kerja dengan sikap misalnya meningkatkan sikap seseorang dalam upaya mencari pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang juga terkait dengan penelitian ini, dilakukan oleh Kathawala *et al.* (1990) dengan judul preferensi antara gaji dengan peningkatan keamanan kerja. Dalam penelitian tersebut dilakukan survei untuk menguji preferensi karyawan ketika diberi pilihan untuk mendapatkan peningkatan gaji (*total take home pay*) dibandingkan peningkatan keamanan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini juga melihat berbagai karakteristik pekerjaan dan dibandingkan bagaimana karyawan melihat faktor gaji sebagai motivator dan pemuas.

Subyek penelitian adalah 41 (empat puluh satu) karyawan industri otomotif gaji yang merespon kuesioner tertulis. Hasil penelitian menunjukkan responden lebih memilih meningkatkan

keamanan kerja dalam artian jaminan keberlangsungan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan peningkatan gaji sebagai *satisfier*, tetapi bukan sebagai *motivator* yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat 20 responden sementara di mana minat mereka untuk mengikuti seleksi CPNS disebabkan adanya kestabilan kompensasi; keamanan kerja dalam kurun waktu yang panjang.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa hasil penelitian maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1. Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi, berbeda lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah

Bukti-bukti empiris dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keamanan kerja merupakan determinan penting bagi kesehatan tenaga kerja, kehidupan fisik dan psikologis karyawan termasuk membentuk sikap karyawan terhadap resiko yang berakibat pada pengunduran diri karyawan, retensi karyawan atau hilangnya komitmen organisasional (Davy *et al.*, 1997).

Keamanan kerja mengacu pada perilaku individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Seseorang dengan tingkatan keamanan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan keamanan kerjanya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap negatif terhadap pekerjaan misalnya karyawan kehilangan komitmen dengan organisasi, produktivitas menurun, cenderung enggan terhadap resiko dan berakhir pada pengunduran diri dari organisasi atau perusahaan (Abdul, *et al.*, 2009).

Pengunduran diri karyawan dari organisasi juga menjadi indikator karyawan menghindari kemungkinan adanya resiko yang lebih tidak menguntungkan bagi kepuasan kerja karyawan (*risk aversion*). Menurut Argyle (1988), kepuasan kerja selalu berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi. Yankelovich (Abdul *et al.* 2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berupa kepuasan secara ekonomi maupun secara psikologi. Kepuasan secara ekonomi dan psikologi termasuk di dalamnya keamanan kerja yang meliputi kestabilan pekerjaan, kompensasi dan jaminan keberlangsungan status pekerjaan seseorang. Kepuasan psikologi secara spesifik berupa peluang berkarir, ketertarikan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja dan kemampuan untuk mendapatkan pengakuan lebih, komitmen dan ketertarikan dalam pengambilan keputusan. Pada saat kondisi tersebut dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi, termasuk memiliki sikap yang lebih berani menghadapi resiko (*risk preference*). Menurut Hillson dan Murray (2004) sikap terhadap resiko adalah tingkatan cara berpikir terhadap sejumlah ketidakpastian yang dapat memberi dampak positif atau negatif pada sebuah objek tertentu, atau lebih sederhana disefinisikan sebagai cara seseorang untuk merespon ketidakpastian secara signifikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Juarini, dkk (2000) mengenai sikap petani terhadap resiko usaha tani di lahan pantai Kabupaten Kulon Progo, diketahui bahwa adanya ketidakpastian hasil panen dan harga menyebabkan petani pada hakekatnya cenderung untuk menolak kemungkinan menanggung resiko (*risk aversion*), terutama bagi para petani kecil. Dengan kata lain petani sebagai subyek pengambil keputusan dalam usahanya enggan untuk memperluas usaha dengan menambah investasi. Sementara Dillon dan Scandizzo (dalam Juarini, dkk., 2000) mengemukakan bahwa faktor-faktor sosial ekonomi dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap resiko.

Ketidakpastian akan hasil yang didapat dari sebuah profesi atau pekerjaan tentu berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Adanya indikasi kondisi yang kurang menguntungkan dari sebuah pekerjaan misalnya sistem imbalan dan keamanan kerja yang tidak terjamin akan menimbulkan keengganan individu untuk melamar pekerjaan. Hal ini disebabkan individu memandang status pekerjaan sebagai suatu ketidakpastian yang tidak dapat memberikan hasil/*outcome* yang sesuai dengan harapan.

Binswanger *et al.* (Rusmadi, 1992) menyatakan bahwa, perbedaan interpersonal dalam keengganan terhadap resiko (*attitude toward risk*) akan menyebabkan perbedaan dalam pengambilan keputusan. Pelamar yang memiliki interpersonal suka terhadap resiko (*risk preference*) akan memilih objek minat yang berbeda dibanding pelamar yang memiliki interpersonal enggan terhadap resiko (*risk aversion*).

Berdasarkan pemaparan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2a. Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* menunjukkan skor berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference*.

Menurut Mangkunegara (2000), terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor karyawan meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Keamanan kerja termasuk dalam kelompok faktor kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri sedangkan motivasi berprestasi termasuk dalam faktor kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh karyawan. Kedua faktor ini saling berkorelasi dan membentuk persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Individu yang memiliki kepribadian yang baik, kecerdasan yang tinggi didukung oleh faktor demografis dan kestabilan emosional yang baik akan lebih memandang faktor pekerjaan sebagai pemuas utama. Pada saat individu memandang suatu pekerjaan memiliki tingkat kepuasan sesuai dengan yang diharapkan maka akan mendorong individu untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki agar mampu mendapatkan pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2005) tentang motivasi lulusan guru dalam memilih pekerjaan dibidang pendidikan, dijelaskan bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang dipelajari dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengejar tujuan-tujuan tertentu. Selanjutnya Evans (Sundari, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang menciptakan peningkatan menuju sebuah aktivitas. Pada saat seseorang memandang keamanan kerja sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai maka orang tersebut akan memiliki dorongan untuk berprestasi yang tinggi sehingga dapat membawanya mencapai tujuan yang diharapkan. Secara tidak langsung hal tersebut mempengaruhi minat individu terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2b. Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi tinggi, berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi rendah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan metode analisis faktor, berdasarkan analisis faktor konfirmatori dan rotasi varimax, untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur konstruk maka akan memiliki *loading* faktor yang tinggi. Penilaian reliabilitas instrumen diukur berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dibentuk oleh seluruh item pembentuk skala. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian meliputi skala keamanan kerja PNS (*job security*), sikap terhadap resiko (*risk attitude*), motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dan minat mengikuti seleksi CPNS.

Hasil analisis faktor menunjukkan skala keamanan kerja PNS dibentuk oleh 5 (lima) item pertanyaan. Masing-masing item skala dinyatakan *valid* jika memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,40 (Kuncoro, 2000). Hasil analisis faktor menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) = 0,664 dan nilai *Bartlett's test* dengan *Chi-squares* = 245,892 dan signifikan pada 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Indikator dikelompokkan menjadi dua faktor berdasarkan nilai *eigent value* > 1, yaitu faktor 1 (satu) dengan *eigent value* sebesar 2,034 dan faktor 2 (dua) dengan *eigent value* 1,094. Faktor 1 mampu menjelaskan variasi sebesar 40,519 persen dan faktor dua mampu menjelaskan variasi sebesar 22,051 persen atau analisis faktor menghasilkan 5 item skala yang memiliki nilai *explained variance* total sebesar 62,570 persen. Hasil rotasi faktor menunjukkan bahwa indikator keamanan kerja PNS 1, 2, 4 dan 5 mengelompok pada faktor 1 dan indikator keamanan kerja PNS 3 berada pada faktor 2. Adapun nilai *loading factor* > 0,40 sehingga item skala dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam uji analisis faktor selanjutnya. Selain itu analisis reliabilitas skala keamanan kerja PNS menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,620 yang berarti bahwa skala keamanan kerja PNS dinilai memiliki validitas yang memadai.

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa skala sikap terhadap resiko dibentuk oleh 11 item pertanyaan yang memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,40. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai KMO = 0,917 dan nilai *Bartlett's test* dengan *Chi-squares* = 3,626,742 dan signifikan pada 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Analisis faktor konfirmatori menghasilkan 11 item skala yang memiliki nilai *explained variance* total sebesar 62,629 persen yang mengelompok menjadi 1 faktor dengan *eigent value* sebesar 6,889. Hasil analisis reliabilitas sikap terhadap resiko menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 yang berarti bahwa skala sikap terhadap resiko dinyatakan memiliki validitas yang dapat diterima.

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa skala motivasi berprestasi dibentuk oleh 5 item pertanyaan yang memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,40. Hasil analisis faktor menunjukkan nilai KMO = 0,905 dan nilai *Bartlett's test* dengan *Chi-squares* = 1,900,477 dan signifikan pada 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Analisis faktor konfirmatori menghasilkan 5 item skala yang memiliki nilai *explained variance* total sebesar 83,463 persen yang mengelompok menjadi 1 (satu) faktor dengan *eigent value* sebesar 4,137. Hasil analisis reliabilitas motivasi berprestasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 yang berarti bahwa skala sikap terhadap resiko dinyatakan memiliki validitas yang dapat diterima.

Responden yang mendominasi adalah mahasiswa yaitu sebesar 46,2 persen diikuti jumlah responden yang tidak atau belum bekerja sebesar 28,1 persen dan jumlah karyawan swasta sebesar 25,7 persen. Mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa minimum semester VII (tujuh) ke atas dengan asumsi setelah menamatkan pendidikan, responden akan mencari pekerjaan. Pengumpulan kuesioner responden mahasiswa dilakukan pada mahasiswa Universitas Udayana yang sedang kuliah kerja nyata (KKN) sehingga responden berasal dari berbagai jenis konsentrasi. Selain itu juga terdapat mahasiswa dari Universitas lain seperti Universitas Pendidikan Nasional dan Universitas Warmadewa. Penelitian pada kelompok responden yang belum bekerja; dalam hal ini adalah angkatan kerja yang terdiri dari golongan yang menganggur dan mencari kerja (Simanjuntak, 2001) dan responden karyawan swasta dimaksudkan untuk dapat menghimpun data dari sudut pandang lain mengenai minat mengikuti seleksi CPNS.

Selanjutnya dilihat dari minat mengikuti seleksi CPNS berdasarkan kelompok responden menurut status pekerjaan maka kelompok responden yang belum/tidak bekerja memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 17,333$; $\sigma = 6,440$) dibandingkan dengan kelompok responden mahasiswa ($\mu = 17,258$; $\sigma = 6,816$) dan karyawan swasta ($\mu = 16,0303$; $\sigma = 6,413$).

Karakteristik responden berdasarkan umur dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok umur 21-24 tahun dan kelompok umur 25-28 tahun. Hasil penelitian dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persen (%)
21-24	174	45,2
25-28	211	54,8
Jumlah Total	385	100

Sumber: Data diolah,2016

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan rentang umur 25-28 tahun yaitu sebesar 54,8 persen. Sedangkan responden dengan rentang umur 21-24 tahun sebanyak 45,2 persen

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan atas 2 (dua) yaitu responden jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang dapat dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Pria	192	49,9
Wanita	193	50,1
Jumlah Total	385	100

Sumber: Data diolah,2016

Berdasarkan Tabel 5.7, dilihat bahwa jumlah responden wanita berimbang dengan jumlah responden pria. Proporsi responden wanita adalah sebesar 50,1 persen sedangkan responden pria 49,9 persen. Sedangkan bila dilihat dari minat mengikuti seleksi CPNS maka kelompok responden perempuan memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu= 17,472$; $\sigma= 6,304$) dibandingkan dengan responden laki-laki ($\mu= 16,453$; $\sigma= 6,894$).

Hasil analisis deskriptif data variabel keamanan kerja PNS menunjukkan bahwa skor rerata persepsi responden penelitian terhadap keamanan kerja PNS adalah $\mu= 10,203$; $\sigma= 1,979$ dan $med=10$. Hasil analisis deskriptif sikap terhadap resiko menunjukkan skor ($\mu= 31,649$; $\sigma= 10,826$; $med=36$); variabel motivasi berprestasi ($\mu= 16,096$; $\sigma= 6,038$; $med=14$) dan minat mengikuti seleksi CPNS ($\mu= 16,964$; $\sigma= 6,616$; $med=18$).

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan secara bertahap melalui pengujian sub model A dan sub model B. Pada tahap pertama pengujian sub model A menguji hubungan variabel keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dan keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dipengaruhi oleh *risk attitude*. Kemudian sub model B menguji hubungan variabel keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dengan memasukkan variabel *achievement motivation*. Pengujian variabel moderator yang berbeda pada sub model A dan sub model B didasari pada bukti empiris bahwa variabel keamanan kerja PNS berhubungan dengan minat mengikuti seleksi CPNS dipengaruhi oleh *risk attitude* dan *achievement motivation*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Davy, *et.al* (1997) mengungkapkan bahwa keamanan kerja PNS merupakan suatu kepastian terhadap pekerjaan karyawan disebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas perekonomian yang dinamis seringkali menimbulkan persepsi adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan karir karyawan, seperti kemungkinan terjadinya mutasi bahkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan (Greenhalgh & Sutton, 1991). Menurut Davy, *et.al* (1997) adanya persepsi ketidakpastian keberlangsungan karir karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan untuk berprestasi bahkan meningkatkan tingkat *intention to quit* karyawan. Meningkatnya minat

karyawan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain tentu berpengaruh terhadap tingkat *turn-over* dan biaya perekrutan karyawan baru yang dapat merugikan organisasi.

Dengan menganalogikan bukti empiris tersebut, maka pada level persepsi individu terhadap keamanan kerja PNS tinggi maka minat untuk mengikuti seleksi CPNS cenderung lebih tinggi terutama pada kelompok individu yang memiliki sikap *risk averse* dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference*. Sebaliknya pada level persepsi individu terhadap keamanan kerja PNS rendah maka minat untuk mengikuti seleksi CPNS lebih rendah pada kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference* dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk averse*.

1) Pengujian sub model A

a. Pengujian efek utama persepsi keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS.

Rumusan hipotesis 1:

H0 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi tidak berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah.

H1 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi, berbeda lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah.

Berdasarkan nilai median ($med=10$) skor keamanan kerja PNS responden dikelompokkan menjadi kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah ($\mu= 8,571$; $\sigma= 1,265$) dan kelompok individu yang memiliki keamanan kerja PNS tinggi ($\mu= 11,894$ $\sigma= 1,979$).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Daftar Deskriptif Statistik Mean, Median dan Standar Deviasi
Skor Keamanan kerja PNS terhadap Skor Minat Mengikuti Seleksi CPNS

Variabel	Level	Rata-rata	Median	Standar deviasi	Jumlah responden
Keamanan kerja PNS	Rendah	15,447	10	0,276	196
	Tinggi	18,993		0,283	189
	Total	10,203		1,979	385

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi memiliki minat mengikuti seleksi CPNS yang lebih tinggi ($\mu= 18,993$, $\sigma= 0,283$) dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah ($\mu= 15,447$, $\sigma=0,276$).

Pengujian kesamaan *error variances* menggunakan uji - *Levene's test of error variances*. Apabila angka signifikansi (sig) $> 0,05$ artinya *error variances* antar kelompok heterogen dan analisis dapat dilanjutkan. Sebaliknya jika angka signifikansi (sig) $< 0,05$ berarti *error variances* homogen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa angka signifikansi $< 0,05$ yang berarti *error variaces* antara kelompok homogen. Karena jumlah unit pengamatan pada setiap kelompok mendekati 30 namun analisis masih tetap dilanjutkan (Ghozali, 2006). Hal ini sejalan dengan pernyataan Norton (dalam ramsey, 2007) menyatakan bahwa homogenitas *error variances* kelompok data pada eksperimen dapat diabaikan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh utama level keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan dengan nilai ($\mu= 80.560$; $sig= 0,000 < \alpha= 0,05$) yang berarti bahwa ada perbedaan skor minat mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi

secara signifikan lebih tinggi dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah. Dengan demikian maka H1 didukung oleh hasil analisis yang disajikan dalam Gambar 5.1 berikut ini.

Rumusan hipotesis 2.

H0 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* menunjukkan skor tidak berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference*.

H1 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* menunjukkan skor berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference*.

Hasil pengujian *Levene's test of error variaces* menunjukkan bahwa angka signifikansi $< 0,05$ yang berarti *error variaces* antara kelompok homogen. Karena jumlah unit pengamatan pada setiap kelompok mendekati 30 namun analisis masih tetap dilanjutkan (Ghozali, 2006).

Data rerata skor minat yang mengikuti seleksi CPNS masing-masing kelompok individu, dapat dilihat bahwa dalam kondisi persepsi keamanan kerja PNS rendah maka minat mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference* ($\mu= 10,216$; $\sigma= 3,611$) lebih rendah dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk aversive* ($\mu= 20,677$; $\sigma = 3,357$).

Sedangkan dalam kondisi level persepsi keamanan kerja PNS tinggi, kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference* menunjukkan minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu=15,017$; $\sigma= 5,716$) dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* CPNS ($\mu= 22,969$; $\sigma = 2,190$). Selanjutnya tanpa mempertimbangkan keamanan kerja maka kelompok individu yang memiliki sikap *risk prefence* memiliki minat untuk mengikuti seleksi CPNS yang jauh lebih rendah ($\mu= 11,666$; $\sigma = 4,870$) dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive* ($\mu= 22,233$; $\sigma = 2,825$). Dengan kata lain, baik pada kondisi level persepsi keamanan kerja PNS tinggi atau rendah, kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive* memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan kelompok yang memiliki sikap *risk preference*. Hasil analisis ANOVA efek langsung keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dan efek interaksi keamanan kerja PNS dan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS disajikan pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Analisis Varian Univariat (ANOVA)

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	11900.358 ^a	3	3966.786	307.864	.000	.708
Intercept	97892.589	1	97892.589	7,597.488	.000	.952
Level_KK	1038.008	1	1038.008	80.560	.000	.175
Level_KK *	7180.830	2	3590.415	278.654	.000	.594
Level_SR						
Error	4909.133	381	12.885			
Total	127599.000	385				
Corrected Total	16809.491	384				

a. R Squared = .708 (Adjusted R Squared = .706)

Sumber : Data diolah,2016

Hasil pengujian analisis ANOVA menunjukkan bahwa efek interaksi antara level persepsi keamanan kerja PNS dengan sikap terhadap resiko signifikan ditunjukkan oleh nilai F sebesar

278,654 ($\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$). Hal ini mengungkapkan adanya *joint effect* antara level persepsi keamanan kerja PNS dan level *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS.

Rata-rata skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan sikap *risk aversive* memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 22,969$; $\sigma = 2,190$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan sikap *risk preference* ($\mu = 15,017$; $\sigma = 5,716$; $F = 278,654$; $\text{sig} = 0,000$). Angka signifikansi $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ berarti minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* menunjukkan skor berbeda atau lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference*.

Hasil analisis varian univariat (ANOVA) model hubungan keamanan kerja PNS dan sikap terhadap resiko dengan minat mengikuti seleksi CPNS menunjukkan *adjusted R squared* sebesar 70,8 persen. Hal ini berarti bahwa variabel minat mengikuti seleksi CPNS dapat dijelaskan oleh variabel keamanan kerja PNS dan sikap terhadap resiko sebesar 70,8 persen.

Tabel 4

Analisis Deskriptif Faktor Sel Persepsi Keamanan Kerja PNS dan Sikap terhadap Resiko Terhadap Minat Mengikuti Seleksi CPNS

Keamanan kerja PNS	Sikap terhadap resiko	
	<i>Risk preference</i> (1)	<i>Risk aversive</i> (2)
Rendah (1)	MM 1.1 10,216	MM 1.2 20,460
Tinggi (2)	MM 2.1 15,158	MM 2.2 22,969

Keterangan: MM=Minat mengikuti seleksi CPNS

Sumber: Data diolah, 2016

Mengacu pada perbedaan level persepsi keamanan kerja, dapat diketahui bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah sebagai PNS dan sikap *risk preference* lebih rendah dibandingkan dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive*. Hal ini terlihat dari rata-rata skor faktor sel (FS) $1.1 < FS 1.2$ ($\mu = 10,216 < \mu = 20,460$) dengan selisih rata-rata hitungannya $20,460 - 10,216 = 10,244$. Bila mengacu pada kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan *risk preference*, skor minat mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan *risk preference* juga lebih rendah dibandingkan dengan *risk aversive*; rata-rata skor FS 2.1 $< FS 2.2$ ($\mu = 15,158 < \mu = 22,969$) dengan selisih rata-rata hitungannya $22,969 - 15,158 = 7,811$. Pada Tabel 5.11 juga dapat diungkapkan bahwa FS 1 yaitu persepsi keamanan kerja rendah dan sikap *risk preference* memiliki minat yang paling rendah untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 10,216$). Sedangkan FS 4 yaitu persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan *risk aversive* memiliki rata-rata minat yang paling tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 22,969$).

Berdasarkan pemaparan tersebut, diketahui pula bahwa pada persepsi keamanan kerja rendah maupun tinggi, minat individu yang memiliki sikap *risk aversive* untuk mengikuti seleksi CPNS lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap *risk preference*. Meskipun demikian, dalam kondisi persepsi keamanan kerja PNS dinilai tinggi, kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference* memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dalam kondisi persepsi keamanan kerja rendah. Hal ini berarti keamanan kerja memiliki pengaruh terhadap minat seseorang mengikuti seleksi CPNS.

b. Uji post hoc sub model A

Hasil *post hoc test* menunjukkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference* (kelompok 1) menunjukkan minat mengikuti seleksi CPNS lebih rendah dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive* (kelompok 2), ($\mu=10,216 < \mu= 20,460$; sig= 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa kelompok individu dengan persepsi keamanan kerja PNS rendah, perbedaan minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive* secara signifikan lebih tinggi dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference*. Perbedaan ini ditunjukkan pada hasil *post hoc test* ($\mu= 2-1 = 20,460 - 10,216 = 10,244$; sig= 0,000 < 0,05). Sedangkan pada hasil analisis kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan sikap *risk preference* (kelompok 3) menunjukkan minat yang lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive* (kelompok 4); ($\mu= 15,158 < \mu= 22,969$). Perbedaan ditunjukkan oleh hasil uji *post hoc test* ($\mu=4-3 = 22,969 - 15,158= 7,811$; sig= 0,000 < 0,05).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* (kelompok 4) memiliki minat mengikuti seleksi CPNS lebih tinggi dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference* (kelompok 1); ($\mu=22,969 > \mu= 10,216$). Perbedaan hasil uji *post hoc* menunjukkan skor paling tinggi dibandingkan kelompok lainnya ($\mu= 4-1 = 22,969-10,216 = 12,753$; sig= 0,000 <0,05). Sedangkan skor minat mengikuti seleksi CPNS paling rendah ditunjukkan oleh kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja rendah dan sikap *risk preference* (kelompok 1), memiliki minat lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi dan sikap *risk preference* (kelompok 3); ($\mu= 10,216 < 15,158$). Perbedaan hasil uji *post hoc* ($\mu=10,216 - 15,158 = 4,942$; sig= 0,000 < 0,05).

2) Pengujian sub model B

a. Pada tahapan ini dilakukan pengujian hipotesis 3 yaitu menguji efek interaksi persepsi keamanan kerja sebagai PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS.

Rumusan hipotesis 3.

H0 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi tinggi menunjukkan skor tidak berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi rendah.

H1 = Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi tinggi, berbeda dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi rendah.

Berdasarkan nilai median (med=16) skor motivasi berprestasi responden dikelompokkan menjadi kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah ($\mu= 10,772$; $\sigma= 2,219$) dan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ($\mu= 21,973$; $\sigma= 2,302$). Rangkuman rerata skor masing-masing kelompok disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Data Rerata Skor Minat Mengikuti Seleksi CPNS
Faktor Sel Keamanan kerja PNS dengan Motivasi Berprestasi

Level kerja PNS	Keamanan	Level motivasi berprestasi	Skor rerata	Median	Standar deviasi	Jumlah Responden
Rendah		Rendah	20,555	16	3,406	63
		Tinggi	10,195		3,644	133
		Total	13,435		6,007	196
Tinggi		Rendah	22,892	16	2,115	139
		Tinggi	13,960		5,491	50
		Total	20,529		5,172	189
Total		Rendah	22,163		2,798	202
		Tinggi	11,224		4,536	183
		Total	16,963		6,616	385

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data rerata skor minat mengikuti seleksi CPNS masing-masing kelompok individu, dapat dilihat bahwa dalam kondisi persepsi keamanan kerja PNS rendah, minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah, lebih tinggi ($\mu = 20,555$; $\sigma = 3,406$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ($\mu = 10,195$; $\sigma = 3,644$). Sedangkan dalam kondisi persepsi keamanan kerja PNS tinggi, kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah menunjukkan minat yang juga lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 22,892$; $\sigma = 2,115$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap motivasi berprestasi tinggi ($\mu = 13,960$; $\sigma = 5,491$). Sehingga dapat dikatakan bahwa baik pada kondisi level persepsi keamanan kerja PNS tinggi atau rendah, kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan kelompok yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Pada tabel 5.10 juga menunjukkan bahwa dalam persepsi kondisi keamanan kerja PNS tinggi maka minat mengikuti seleksi CPNS pada kelompok individu yang memiliki sikap motivasi berprestasi tinggi lebih meningkat dibandingkan dalam persepsi kondisi keamanan kerja PNS rendah ($\mu = 13,960$; $\sigma = 5,491 > \mu 10,195$; $\sigma = 3,644$).

Hasil pengujian *Levene's test of error variaces* menunjukkan bahwa angka signifikansi $< 0,05$ yang berarti *error variaces* antara kelompok homogen. Karena jumlah unit pengamatan pada setiap kelompok mendekati 30 namun analisis masih tetap dilanjutkan (Ghozali, 2006). Hasil analisis ANOVA efek interaksi persepsi keamanan kerja PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Hasil analisis ANOVA menunjukkan hubungan interaksi antara level keamanan kerja PNS dengan level motivasi berprestasi memberikan nilai F sebesar 313,714; $\alpha < 0,05$ menunjukkan efek signifikan. Hal ini berarti terdapat *joint effect* antara level persepsi keamanan kerja PNS dan level motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS.

Hasil analisis menunjukkan skor rata-rata minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan motivasi berprestasi rendah, lebih tinggi ($\mu = 22,892$ dan $\sigma = 0,294$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan motivasi berprestasi tinggi ($\mu = 13,960$; $\sigma = 0,490$; dan $\text{sig} = 0,000$). Dengan demikian hasil analisis data mendukung hipotesis. Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi berbeda dibandingkan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Hasil analisis varian univariat (ANOVA) model efek keamanan kerja PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menunjukkan *adjusted R squared* sebesar 72,8 persen. Hal ini berarti bahwa variabel minat mengikuti seleksi CPNS dapat dijelaskan oleh variabel keamanan kerja PNS dan variabel motivasi berprestasi sebesar 72,8 persen. Bila hasil *adjusted R squared* hipotesis 2 dibandingkan dengan hipotesis 3 maka interaksi variabel keamanan kerja PNS dengan motivasi berprestasi lebih besar mampu menjelaskan variabel minat mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan interaksi variabel keamanan kerja PNS terhadap sikap terhadap resiko ($72,8 > 70,8$). Selanjutnya hasil analisis faktor sel untuk mengetahui skor minat mengikuti seleksi CPNS keempat kelompok yang berbeda karakteristik, yang disajikan pada Tabel 6

Tabel 6
Analisis Deskriptif Faktor Sel Skor Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Minat Mengikuti Seleksi CPNS.

Keamanan kerja PNS	Motivasi berprestasi	
	Rendah (1)	Tinggi (2)
Rendah (1)	MM 1.1 20,607	MM 1.2 10,326
Tinggi (2)	MM 2.1 22,892	MM 2.2 13,960

Sumber: Data diolah,2016

Berdasarkan Tabel 6 dijelaskan bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS keempat kelompok responden memiliki persepsi keamanan kerja PNS berbeda. Bila dilihat dari kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah, faktor sel (FS) 1.1 > FS 1.2 ($\mu=20,607 > 10,326$) dengan selisih rata-rata hitung ($\mu=1-2 = 20,607 - 10,326 = 10,281$). Sedangkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi dengan motivasi berprestasi rendah (FS 3) memiliki minat yang lebih tinggi ($\mu=22,892$) untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah (FS 4; $\mu=13,960$) dengan selisih rata-rata hitung ($\mu=3 - 4 = 22,892 - 13,960 = 8,932$). Kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi dan motivasi berprestasi rendah (FS 3) memiliki minat mengikuti seleksi CPNS paling tinggi ($\mu=22,892$) dibandingkan ketiga faktor sel lain, sedangkan faktor sel yang memiliki minat paling rendah mengikuti seleksi CPNS yaitu kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi tinggi (FS 2); ($\mu=10,326$).

b. Uji Post Hoc sub model B

Selanjutnya dilakukan pengujian perbandingan rerata skor kelompok penelitian dengan menggunakan metode ANOVA univariat menunjukkan perbedaan skor minat mengikuti seleksi CPNS antara kelompok yang memiliki perbedaan level persepsi keamanan kerja dan motivasi berprestasi disajikan pada *output Post Hoc Test*. *Output* tersebut akan menunjukkan skor minat mengikuti seleksi PNS mana yang berbeda. Kelompok individu yang memiliki perbedaan skor minat mengikuti seleksi CPNS ditandai dengan (*). Data selisih rerata skor minat mengikuti seleksi CPNS disajikan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Data Perbedaan Rerata Skor Minat Mengikuti Seleksi CPNS
Faktor Sel Keamanan kerja PNS dengan dengan Motivasi Berprestasi

Kelompok	Kelompok (1)	Kelompok (2)	Kelompok (3)	Kelompok (4)
Kelompok (1)	-	10,281*	-2,286*	6,647*
Sig.		0,000	0,000	0,000
Kelompok (2)	-10,281*	-	-12,566*	-3,634*
Sig.	0,000		0,000	0,000
Kelompok (3)	2,286*	12,566*	-	8,932*
Sig.	0,000	0,000		0,000
Kelompok (4)	6,647*	3,634*	8,932*	-
Sig.	0,000	0,000	0,000	

(*) = Perbedaan Signifikan pada sig = 0,05

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi rendah (kelompok 1) menunjukkan minat mengikuti seleksi CPNS lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi (kelompok 2); ($\mu = 20,607 < \mu = 10,326$; sig= 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki perbedaan persepsi keamanan kerja PNS yang mempengaruhi minat mengikuti seleksi CPNS secara signifikan. Perbedaan ini ditunjukkan pada hasil *Post Hoc Test* ($\mu = 1-2 = 20,607 - 10,326 = 10,281$, sig= 0,000<0,05). Kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dengan motivasi berprestasi tinggi (kelompok 2) memiliki minat yang lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi rendah (kelompok 3); ($\mu = 10,326 < 22,892$) ($\mu = 2-3 = 10,326 - 22,892 = -12,566$).

Efek persepsi terhadap keamanan kerja PNS terhadap kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi tinggi (kelompok 4) menunjukkan skor minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap motivasi berprestasi rendah (kelompok 3), ($\mu = 22,892$; $\mu = 13,960$; sig= 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa untuk kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, memiliki perbedaan persepsi keamanan kerja PNS yang mempengaruhi minat mengikuti seleksi CPNS secara signifikan. Perbedaan ini ditunjukkan pada hasil *Post Hoc Test* ($\mu = 8,932$; sig= 0,000 < 0,05).

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh utama level persepsi keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 80,560, sig=0,000 < 0,05. Hal ini berarti ada perbedaan rata-rata minat mengikuti seleksi CPNS antara individu dengan persepsi keamanan kerja PNS rendah dan keamanan kerja PNS tinggi. *Pairwise Comparison* menunjukkan efek utama keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan ($\mu = 2-1 = 3,546$; $\sigma = 0,395$; sig= 0,000). Temuan ini mendukung hipotesis 1 bahwa minat mengikuti seleksi CPNS individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi menunjukkan skor berbeda lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah.

Keamanan kerja PNS (*job security*) merupakan lawan kata dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang biasanya digunakan untuk menggambarkan 3 (tiga) aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (*three inter-relate aspects of work based insecurity*) yakni: job

insecurity, employer insecurity, dan employment insecurity. Sengenberger (Kurniasari, 2004) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada organisasi yang sama.

Dalam penelitian Purani dan Sahadev (2008), rasa tidak aman terhadap keberlangsungan karir merupakan salah satu pemicu ketidakpuasan kerja. Tingginya ketidakpuasan kerja merupakan akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kontribusi karyawan dengan apa yang didapatkan dari organisasi (misalnya gaji, jaminan kesehatan dan purna bhakti, kesempatan promosi, peluang karir, *job reward* dan sebagainya). Dalam penelitiannya Athanassopoulos (2001) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan akan melahirkan respon sikap yang berbeda-beda, yaitu *decision to stay, decision to approach, dan intention to leave*.

Dalam penelitian ini, adanya pengaruh rasa tidak aman hingga menciptakan ketidakpuasan dan minat untuk keluar dari organisasi dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Ketidakamanan tidak hanya menimbulkan keinginan untuk keluar tetapi secara tidak langsung juga menimbulkan minat untuk masuk (*intention to apply*) ke organisasi lain yang dinilai dapat memberikan rasa aman dan kepuasan terhadap karyawan. Jika calon karyawan tidak memiliki persepsi terhadap tingginya keamanan kerja PNS yang ada di organisasi publik (PNS) maka minat calon karyawan untuk mengikuti seleksi CPNS juga akan menurun atau rendah. Sebaliknya persepsi keamanan kerja PNS yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap minat calon karyawan untuk mengikuti seleksi CPNS.

Sejalan dengan penelitian Widodo (2010), dalam penelitian yang dilakukan Yousef (1998) mengenai keamanan kerja terungkap bahwa kepuasan karyawan terhadap keamanan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan keamanan kerja PNS yang ada di sebuah organisasi akan cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi dan berprestasi lebih maksimal dibandingkan kelompok karyawan yang tidak puas dengan jaminan keamanan kerja yang ada di organisasi. Disamping itu karyawan yang merasa keberlangsungan pekerjaannya terjamin akan memiliki intensi keluar yang rendah sehingga *turn over* karyawan juga rendah.

Keamanan kerja PNS merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar mampu menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki komitmen kerja yang tinggi (Widodo, 2010). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Untuk menciptakan komitmen kerja tersebut, organisasi sangat perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen kerja termasuk keamanan kerja.

Keamanan kerja menurut Borg & Elizur (1992) dan Jacobson (1991) didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan. Selain itu adanya tunjangan pensiunan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap keamanan kerja PNS di suatu organisasi. Karyawan tidak jarang merasa terancam karena tidak adanya jaminan yang didapatkan karyawan pada masa purna bhakti.

Pentingnya memperhatikan keamanan kerja PNS akan memberi dampak yang positif bukan saja bagi karyawan yg sudah ada di organisasi namun dapat membantu membuka pemahaman umum individu tentang keamanan kerja yang sejauh ini dinilai lebih mudah didapatkan di organisasi publik (PNS). Karena itu penting bagi organisasi swasta khususnya untuk mempertimbangkan penyediaan tunjangan purna bhakti yang sesuai bagi karyawan. Dengan demikian keamanan kerja semakin tercipta dan diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, terciptanya keamanan kerja di organisasi swasta akan turut

membantu dalam pemerataan jumlah pelamar di organisasi swasta dan organisasi publik dan lebih memungkinkan organisasi merekrut lebih banyak karyawan yang potensial.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa interaksi level persepsi keamanan kerja PNS dengan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 278,654, $\text{sig}=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh bersama atau *joint effect* antara level persepsi keamanan kerja PNS dan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. skor minat mengikuti seleksi CPNS.

Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan sikap *risk aversive* memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS (μ 22,969 dan $\sigma = 0,314$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan sikap *risk preference* (μ 15,158, $\sigma = 0,481$, $F = 278,654$ dan $\text{sig}= 0,000$). Angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan sikap *risk aversive* menunjukkan skor berbeda atau lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap *risk preference*.

Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dengan sikap *risk preference* memiliki minat yang lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu= 10,216$ dan $\sigma = 3,14$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dengan sikap *risk aversive* ($\mu= 20,460$; $\sigma = 0,458$; $F= 278,654$ dan $\text{sig}= 0,000$). Angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan sikap *risk preference* menunjukkan skor berbeda atau lebih rendah secara signifikan dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki sikap *risk aversive*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mao (2010), sikap seseorang terhadap resiko akan berpengaruh terhadap minat dan keputusan yang diambil. Minat dan keputusan yang diambil terkait penelitian ini adalah minat dan keputusan untuk mengikuti seleksi CPNS, dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa individu yang memiliki sikap *risk aversive*, memiliki minat yang lebih tinggi secara signifikan untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap *risk preference*. Dalam penelitiannya Yuwono (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi minat adalah pribadi pekerja, yang dalam hal ini adalah sikap terhadap resiko. Dengan demikian maka sikap terhadap resiko dapat dinyatakan benar berpengaruh terhadap minat dan pengambilan keputusan.

Sikap terhadap resiko menurut Hofstede dan Bond (dalam Mao, 2010) diartikan sebagai suatu tingkat dimana seseorang merasakan adanya ambiguitas atau ancaman tertentu sehingga membentuk cara berpikir dan keyakinan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang dirasakan memberi dampak tertentu. Sikap seseorang terhadap resiko dalam penelitian ini diukur dari keberanian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ditempat kerja. Seseorang yang memiliki sikap *risk aversive* cenderung enggan melakukan suatu hal yang tidak biasanya dilakukan dan yang dinilai berdampak negatif sedangkan seseorang yang memiliki sikap *risk preference* cenderung memandang hal baru dalam pekerjaan bukan sebagai resiko namun sebagai kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensi diri.

Dengan mengenali sikap terhadap resiko setiap calon karyawan sejak dini maka akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi perekrutan serta meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut. Sebaliknya karyawan mendapatkan tempat yang tepat untuk membangun karir yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa interaksi level persepsi keamanan kerja PNS dengan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS berpengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 313,714, $\text{sig}=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh bersama atau *joint effect* antara level persepsi keamanan

kerja PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. skor minat mengikuti seleksi CPNS.

Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan motivasi berprestasi rendah memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS ($\mu = 22,892$ dan $\sigma = 2,115$) dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan motivasi berprestasi tinggi ($\mu = 13,960$; $\sigma = 5,491$; $\text{sig} = 0,000$). Angka signifikansi $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dengan motivasi berprestasi rendah menunjukkan skor berbeda lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noar, dkk (2004) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkaitan erat dengan nilai harapan yang memotivasi individu untuk terdorong melakukan suatu aktivitas. Nilai harapan tersebut dibagi menjadi 2 yaitu nilai dari tugas (ekstrinsik) dan harapan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses (intrinsik). Motivasi berprestasi menurut Heckhausen (Purwanto, 1993) adalah usaha keras untuk meningkatkan kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Standar keunggulan dapat berupa tingkat kesempurnaan hasil pelaksanaan tugas (berkaitan dengan tugas), perbandingan dengan prestasi sendiri sebelumnya (berkaitan dengan diri sendiri), dan perbandingan dengan prestasi orang lain. Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungannya (Crow dan Crow, 1989). Artinya sikap terhadap lingkungan merupakan petunjuk tentang pandangan dan penilaian individu terhadap lingkungan. Sikap positif terhadap lingkungan akan meningkatkan motivasi berprestasi, sedangkan sikap negatif terhadap lingkungan akan menurunkan motivasi berprestasi.

Dalam penelitian ini, persepsi keamanan kerja PNS yang tinggi dapat dikategorikan sebagai tingginya tingkat keamanan yang berarti bahwa karyawan tidak memiliki peluang yang lebih luas dan lebih tinggi untuk pengembangan karir. Persepsi tersebut akan mempengaruhi minat untuk mengikuti seleksi CPNS terutama bagi kelompok individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, dimana tingkat keamanan tidak selalu dipersepsikan menguntungkan. Sebaliknya pada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah akan memandang tingkat keamanan sebagai zona nyaman yang secara tidak langsung akan meningkatkan minat untuk mengikuti seleksi CPNS.

Bila dipandang dari sisi organisasi maka individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah lambat laun akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan menurunkan kualitas dan kuantitas pencapaian target organisasi. Karena itu sangat penting bagi organisasi untuk menggali mengenai kepribadian calon pekerja termasuk motivasinya untuk berprestasi di organisasi tempat individu tersebut melamar. Perbedaan persepsi calon karyawan terhadap organisasi dan motivasi berprestasi yang dimiliki tentu dapat menjadi salah satu *review* bagi organisasi publik maupun organisasi swasta untuk mau memperhatikan kembali sistem perekrutan maupun pemeliharaan karyawan yang dimiliki sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, seimbang dan menguntungkan.

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan adanya keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas. Hasil uji homogenitas (*Levene's test of error variances*) menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($\text{sig} = 0,000 > 0,05$) sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memiliki jumlah sampel yang lebih besar. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah usia responden relatif homogen, efek dari jenis kelamin terhadap *risk attitude* dan *achievement motiv terhadap minat mengikuti seleksi CPNS* tidak diukur dan tidak mempertimbangkan faktor kepribadian lain seperti *locus of control* yang memungkinkan adanya perbedaan respon sikap dan persepsi.

Selain itu variabel yang diukur dalam penelitian ini hanya hubungan antara persepsi keamanan kerja PNS dengan minat mengikuti seleksi CPNS, persepsi keamanan kerja PNS dan

sikap terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dan keamanan kerja PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Sedangkan hubungan langsung antara motivasi berprestasi dengan minat mengikuti seleksi CPNS dan sikap terhadap resiko dengan minat mengikuti seleksi CPNS tidak diukur. Sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur hubungan kedua variabel tersebut secara langsung untuk dapat melihat secara lebih jelas pengaruh langsung dari masing-masing variabel moderator terhadap minat mengikuti seleksi CPNS.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan temuan yaitu terdapat efek utama hubungan antara persepsi keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Efek utama persepsi keamanan kerja PNS terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menunjukkan bahwa individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi akan memiliki minat yang tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS. Sedangkan pada individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah akan memiliki minat yang lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS. Pengujian efek interaksi persepsi keamanan kerja PNS dan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menyatakan bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS pada individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan memiliki sikap *risk averse* menunjukkan minat mengikuti seleksi CPNS yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap *risk preference*. Sebaliknya individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan memiliki sikap *risk preference* menunjukkan minat mengikuti seleksi CPNS yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap *risk averse*. Selanjutnya pada individu yang memiliki sikap *risk preference*, pada persepsi kondisi keamanan kerja PNS tinggi memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan persepsi keamanan kerja PNS rendah.

Pengujian efek interaksi keamanan kerja PNS dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menyatakan bahwa skor minat mengikuti seleksi CPNS pada individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS tinggi dan motivasi berprestasi rendah memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Sebaliknya individu yang memiliki persepsi keamanan kerja PNS rendah dan motivasi berprestasi tinggi memiliki minat yang lebih rendah untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah.

Penelitian ini memberikan implikasi pada proses seleksi karyawan dalam organisasi. Proses seleksi karyawan harus memungkinkan organisasi menilai karakteristik individu berdasarkan sikap terhadap resiko dan motivasi berprestasi. Kriteria seleksi perlu mengakomodasikan evaluasi kepribadian individu yang memiliki sikap *risk preference* dan motivasi berprestasi tinggi untuk dipisahkan dari kelompok individu yang memiliki sikap *risk attitude* dan motivasi berprestasi rendah. Apabila berdasarkan kriteria penerimaan dan penolakan, kedua individu yang memiliki sikap *risk preference*, *risk averse*, motivasi berprestasi rendah dan tinggi sama-sama memenuhi syarat maka organisasi hendaknya memprioritaskan individu yang memiliki sikap *risk preference* dan motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian dapat mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. Selanjutnya mengingat karakteristik pekerjaan yang dalam hal ini diwakili oleh level keamanan kerja merupakan *given factor* maka perlu diwaspadai agar tidak memberikan efek kontraproduktif dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh utama persepsi keamanan kerja terhadap minat mengikuti seleksi CPNS menunjukkan hasil yang signifikan. Minat mengikuti seleksi CPNS kelompok responden yang memiliki persepsi keamanan kerja rendah dan persepsi keamanan kerja tinggi berbeda secara signifikan. Sedangkan minat mengikuti seleksi CPNS kelompok responden yang

memiliki persepsi keamanan kerja tinggi menunjukkan skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok responden yang memiliki persepsi keamanan kerja rendah.

- 2) Efek interaksi atau *joint effect* antara keamanan kerja dengan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh bersama atau *joint effect* antara keamanan kerja dengan *risk attitude* terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok responden yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi maupun rendah sebagai PNS dengan sikap *risk aversive* memiliki skor minat yang lebih tinggi secara signifikan untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok karyawan yang memiliki sikap *risk preference*. Pada kelompok responden dengan sikap *risk preference* dalam kondisi persepsi keamanan kerja tinggi, memiliki minat yang lebih tinggi untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dalam persepsi keamanan kerja rendah.
- 3) Efek interaksi atau *joint effect* antara keamanan kerja dengan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh bersama atau *joint effect* antara keamanan kerja dengan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Skor minat mengikuti seleksi CPNS kelompok responden yang memiliki persepsi keamanan kerja tinggi maupun rendah sebagai PNS dengan sikap motivasi berprestasi rendah memiliki skor minat yang lebih tinggi secara signifikan untuk mengikuti seleksi CPNS dibandingkan kelompok karyawan yang memiliki sikap motivasi berprestasi tinggi.

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya maka disarankan sebagai berikut:

- 1) Adanya efek moderasi sikap terhadap resiko dan motivasi berprestasi yang merupakan faktor kepribadian menghasilkan pengaruh signifikan pada hubungan keamanan kerja dengan minat mengikuti seleksi CPNS. Maka disarankan agar manajemen memperhatikan faktor sikap terhadap resiko dan motivasi berprestasi calon karyawan pada saat perekrutan.
- 2) Efek moderasi motivasi berprestasi berpengaruh lebih kuat terhadap minat mengikuti seleksi CPNS dibandingkan dengan sikap terhadap resiko. Hal ini mengingatkan organisasi agar mampu mengidentifikasi karakteristik pelamar dan mempertimbangkan jenis perlakuan yang diberikan kepada karyawan yang dimiliki sesuai dengan karakter karyawan, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan variabel kepribadian lain yang dapat mempengaruhi persepsi dan sikap seseorang serta mengukur efek langsung variabel sikap terhadap resiko dan motivasi berprestasi terhadap minat mengikuti seleksi CPNS. Sehingga dapat diketahui dengan jelas hubungan antara masing-masing variabel secara independen serta faktor mana yang paling dominan mempengaruhi minat mengikuti seleksi CPNS.
- 4) Untuk menguji konsistensi temuan ini, disarankan merefleksikan model penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan heterogen, status pekerjaan yang bervariasi dan proporsional dan berasal dari perusahaan skala menengah keatas yang memiliki aktivitas yang lebih tinggi dan sistem keamanan kerja termasuk metode pemberian penghargaan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M., Ismail, H., and Jaafar, N.I. 2009, *Job Satisfaction Among Executives: Case of Japanese Electrical and Electronic Manufacturing Companies*, Malaysia. *Journal of economics and managements*, Vol.1, no.1, pp.216-393.

- Ajzen, I., & Fishbein, M. 2005, *The influence of attitudes on behavior*. In D. Albarracín, B. Johnson, & M. Zanna (Eds.); *Handbook of attitudes and behavior*. Mainhead: Open University Press.
- Ajzen, I. 2005, *Theory of Planned Behavior*. (Online), (<http://www-unix.oit.umass.edu/~ajzen/tpb.html>).
- Argyle, M. 1988, *Bodily Communication*. Edisi kedua. London. Methuen.
- Arikunto, S. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asnawi, S. 2007, *Teori Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Athanassopoulos, A. 2001. *Behavioural Responses to Customer Satisfaction: An Empirical Study*. *European Journal of Marketing*. Vol.35, no.6, pp. 687-707.
- Brown. S.L. 2005, *Relationship between Risk-Taking Behaviour and Subsequent Risk Perception*. *British Journal of Psychology*, Vol.3, no.1, pp. 571-590.
- Bryson, Colin., and Harvey, R. 2000, *The Impact of Precarious Jobs on Life Decisions and Choices*. (Online), (<http://proquest.umi.com>).
- David, L. Ruhm, Chairperson, Atkins, J., Schoolman, P., and Opdorp, J.V. 2005, *CAS Working Party on the Elicitation and Elucidation of Risk Preferences*. (Online). (<http://www.scribd.com/risk-preference-pdf-files>).
- Davy, J.A, A.J. Kinichi, and Check. C.L. 1997, *A Test of Job Security's Direct and Mediated Effect on Withdrawal Cognition*. *Journal of Organizational*, Vol.18, no.4, pp. 323-349.
- Dito, A.H. 2010, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Dohmen, H., Falk, A., Huffman, D., Sunde.U., Schupp., and Wagner, G.G. 2005. *Individual Risk Attitudes: New Evidence from a Large, Representative, Experimentally-Validated Survey*. Discussion Paper. No.1730
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde.U. 2006, *The Intergenerational Transmission of Risk and Trust Attitudes*. (Online). (<http://www.scribd.com/risk-attitude/381029/doc>).
- Dutka, A. 1994, *AMA Handbook for Customer Satisfaction*. McGraw-hill Contemporary.
- Fauzi, A. 2004, *Psikologi Untuk Umum*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Freeman, M. A., Hennessy, E. V., and Marzullo, G. M. 2001, *Deensive Evaluation of Antismoking Messages among College-age Smokers: The Role of Possible Selves*. *Health Psychology*. Vol.20, no.11, pp. 424-433.
- Ghozali, I. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitman, L.J. 2006, *Perilaku Pemegang Saham dalam Konteks Ekonomi*. (Online). (http://www.jiunkpe/s1/eakt/2006/return_saham-chapter2.pdf /).
- Gollier, C., Koehl. P.F., and Rochet, J.C. 1995, *Risk Taking Behavior with Limited Liability and Risk Aversion*. (Online). (<http://www.ssrn.com/abstract=7542>).
- Gong, B and Yang, C. 2011, *Gender Differences in Risk Attitudes: Field Experiments on the matrilineal Mosuo and the Patriarchal Yi*. *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol.1
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984, *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, Vol.9, no. 3, pp. 438-448.
- Gunarso. 1995. *Meningkatkan Minat Belajar Anak*. Jakarta : LPTK dan ISPI.
- Hardy, A.A.S. 2011, *Peran Motif Berprestasi Mahasiswa Dalam Hubungan Sarana Praktikum dan Praktik Lapangan Dengan Kesiapan Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Tataboga LP3 Prshanti Nilayam dan Sekolah Perhotelan Bali)*. Tesis, Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Hasibuan, M.S.P. 2003, *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Heckhausen, J., and Heckhausen, H. 2008, *Motivation and Action*. New York : Cambridge University Press.
- Hellgren, J., Sverke, M., and Isaksson, K. 1999, *A Two-Dimensional Approach to Job insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, no. 2, pp. 179-195.
- Herman, Sofyandi. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hillson, D., and Murray, R. 2004, *Understanding and Managing Risk Attitude*. (Online). (http://www.risk-doctor.com/pdf_files/umraNov04.pdf).
- Hull, J.S. 2010, *Risky Business: An Examination of The Relationship Between Message Frame, Risk Perceptions and Intentions to Seek HIV-Antibody Testing*. Dissertation. University of Pennsylvania.
- Hurlock, E. B. 1995. *Developmental Psychology : A Life-Span Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Jaccard, J. and King, G.W. 1977, *The Relation between Behavioural Intentions and Beliefs: A Probabilistic Model*. *Human Communication Research*. Vol. 3, no. 4, pp. 326-334.
- Jacobson, D. 1991, *Toward a Theoretical Distinction Between the Stress Components of the Job Insecurity and Job loss experience*. *Journal of sociology of Organizations*, Vol.9, no.1, pp. 1-19.
- Jogiyanto, H. 2008, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta : BPFE, edisi kelima.
- Juarini., Widodo. S., Masyhuri., and Hartono, S. 2000, *Perilaku Petani terhadap Resiko Usahatani di Lahan Pantai Kabupaten Kulon Progo*. (Online). (<http://www.i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=7097>).
- Juliarsa, G. 2008, *Teori Tentang Minat*. (Online). (<http://gede juliarsa.to.web.id/praktik-budaya-teknologi-informasi/minat.html>).
- Kathawala, Y., Moore, J.K., and Dean, E. 1990, *Preference Between Salary or Job Satisfaction Increase*. *International Journal of Man Power*, Vol. 11, no.3, pp. 25-31.
- Kempf, A. 2007, *Employment Risk, Compensation Incentives and Managerial Risk Taking*. *Journal of Mutual Fund Industry*, Vol.1, no.1, pp. 620-658.
- Kuncoro, M. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kurniasari, L. 2004, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Tesis. Universitas Airlangga Surabaya.
- Liang, Y., Illum, S.F, and Cole. S.T. 2008, *Benefits Received and Behavioural Intentions of Festival Visitors in Relation to Distance Travelled and Their Origins*. *International Journal of Event Management Research*, Vol.4, no.2, pp.151-290.
- Mahsun, M. 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. 2002, *Human Resource Management*. (Online) (<http://www.stamfordonline.com.my/courses/dhrm/dhr208/DHR%20208%20Chapter%201%20-%20%203.pdf>).
- Mao, D. 2010. *A Study of Consumer Trust in Internet Shopping And the Moderating Effect of Risk Aversion in Mainland China*. Degree Project. Hong Kong Baptist University.
- Mudrajad, K. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mulyati, R. 2010, *Minat dan Efikasi Diri warga Korban Erupsi Merapi Untuk Bekerja di Bidang Pekerjaan yang Baru*. Project Report. Universitas Islam Indonesia.
- Munandar, A.S. 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, LPPM. Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Noar, S.M., Anderman, E.M., Zimmerman, R.S., and Cupp, P.K. 2004, *Fostering Achievement Motivation in Health Education: Are We Applying Relevant Theory to School-Based HIV Prevention Programs?*. *Journal of Psychology & Human Sexuality*, Vol. 16, no. 4, , pp.70-73.

- Nursalam, M.N. 2003, *Teori-teori Belajar dan Model-Model Pembelajaran Untuk Peningkatan Minat Siswa*. Jakarta : Ditjen DIKTI.
- Nutt, P.C. 2006, *Comparing Public and Private Sector Decision Making-Practices*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.1, no. 6, pp. 52-101.
- Partina, A. 2002, *Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job insecurity dan Konsekuensinya*. Tesis. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Payne, J.W. 2005, "It is Whether You Win or Lose: The Importance of the Overall Probabilities of Winning or Losing in Risky Choice," *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol.3, no.1, pp.5-19.
- Pearce, L.J. 1998, *Job Insecurity is Important, But Not for The Reason You Might Think: The Example of Contingent Workers*. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.2, no.1, pp.520-611.
- Pedersen, P.E. 2005, "Explaining intention to use mobile chat services: moderating effects of gender", *The Journal of Consumer Marketing*, vol. 22, no. 4, pp. 247-256.
- Pintrich, P. and Schunk, D. 1996, *Motivation in Education: Theory, Research & Applications*, Ch.3. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Probst, T., and Brubaker, T. L. 2001, *The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations*. *Journal of Occupational and Health Psychology*, Vol.6, no. 2, pp.139-159.
- Purani, K., and Sahadev, S. 2008. *The Moderating Role of Industrial Experience in The Job Satisfaction, Intention to Leave Relationship: An Empirical Study Among Salesmen in India*. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol.23, no. 7, pp. 475-485.
- Purwanto, N, 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, T.M. 2010, *Faktor yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Untuk Bekerja ke Luar Negeri*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ramsey, P. H. 2007. *Factorial Design*. *Encyclopedia of Measurement and Statistics*. Thousand Oaks : Sage Publication.
- Reisel, W.D., & Banai, M. 2002, *Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviors*. *Psychological Reports*, Vol.1, no. 3, pp. 913-922.
- Robbins, S.P. 1998, *Organisational Behaviour*, 4th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Rohrmann, B. 2002, *Risk Attitude Scales: Concepts and Questionnaires*. Project Report. University of Melbourne Australia.
- Rusmadi. 1992, *Efisiensi relative dan Pengaruh Sikap Petani terhadap Resiko dalam Upaya Pengembangan Komoditas Kedelai*. Tesis. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Saleh, J. 2003, *Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow*. (Online). (<http://www.scribd.com/doc/14176081/Teori-Hierarki-Kebutuhan-Maslow>).
- Santrock, J.W. 2008, *Psikologi Pendidikan (edisi kedua)*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Slameto. 2003, *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, J. P. 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE UI.
- Smithson, J and Lewis, S. 2000, *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?*. (Online). (<http://emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=879263>)
- Sofyandi, H. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Storseth, F. 2006, *Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and safety*, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol.1, no. 47, pp. 321-339.

- Sulistiyowati. 2010, Hubungan Minat dan Motivasi belajar dengan Pencapaian Target Kompetensi Praktik Klinik Kebidanan Mahasiswa Prodi D3 Kebidanan Stikes Muhammadiyah Lamongan tahun 2009/2010. Tesis. Universitas Sebelas Maret.
- Sundari, T. 2005, Motivasi Lulusan Guru dalam Memilih Pekerjaan di Bidang Pendidikan. Artikel. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suranto dan Anwaruddin A. 2010, *The Strategy for Improving Public Services Delivery in Indonesia*. (online), (<http://umy.ac.id/fakultas-ilmu-sosial-ilmu-politik/wp-content/uploads/2011/04/Tema-2.pdf>).
- Swaen, G.M.H, Bultmann, U.Kant., and Amelvoort, L.G.P.M. 2004. *Effects Job Insecurity From a Workplace Closure Threat on Fatigue and Psychological Distress*, *Journal of Economic and Management*, Vol.2, no. 46, pp. 443-449.
- Waerneryd, K., E. 1996, *Risk attitudes and risky behavior*. *Journal of Economic Psychology*. Vol.17, no. 1, pp.749-770.
- Widodo, R. 2010, Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing; (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Tesis. Universitas Dponegoro.
- Winardi, J. 2001, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Witherington, H. C. 1999, Psikologi Pendidikan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Yankelovich, D. 1974, *The Meaning of Work in The Work and The Job: Coping with the Change. The American Assembly, Columbia University. N.J. Prentice Hall.*
- Youse, D.A. 2002, *Job Satisfaction As a Mediator of The Relationship Between Role Stressor and Organizational Commitment*, *Journal of Management Psychology*, Vol.17, no. 4, pp.356-464.
- Yuwaliatin, S. 2006, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, no. 2, pp.241-256.
- Purwanto, M.N. 1990. Psikologi Pendidikan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Conner, M., & Sparks, P. (2005). *Theory of Planned Behaviour and Health Behaviour*. In M. Conner & P. Sparks (Eds.), *Predicting health behaviour: Research and practice with social cognition models 2nd edition*. (pp 170-222). Mainhead: Open University Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2000). *Organizational Behavior* (Fifth edition ed.) .Irwin McGraw-Hill.
- Sosiologi dan psikologi industri <http://www.scribd.com/doc/54113849/31/Teori-Motivasi-Herzberg-1966>
- <http://www.scribd.com/doc/53460122/Peran-Minat-Terhadap-Jabatan>
- <http://fujilestariblossoms.blogspot.com/2010/07/minat.html>.