

**FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA PNS YANG MENGHADAPI
MASA PENSIUN DI PEMERINTAH KABUPATEN BATANG**

Noor Rinawati ^a, Honorata Ratnawati Dwi Putranti ^b

^a Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, noorrinawati2022@gmail.com
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

^b Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, honorata@untagsmg.ac.id
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstract

This study aims to determine the effect of financial factors, psychological factors, social factors, and physical factors on job satisfaction of civil servants facing retirement in the Batang Regency Government. The population used in this study are all civil servants of the Batang Regency Government who will retire in 2023 with a BUP (Retirement Age Limit) 58 years, with a total sample of 125 people, the sampling technique used is purposive sampling. The data source used is primary data, with the data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that from linear regression analysis stated that financial factors, social factors, and physical factors had a positive effect on job satisfaction, while psychological factors had a negative effect on job satisfaction. The value of the coefficient of determination obtained is 0.793, meaning that financial factors, psychological factors, social factors, and physical factors can explain the variation in job satisfaction variables of 79.3%. The results of hypothesis testing using the t statistical test show (1) financial factors have a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants facing retirement, (2) psychological factors have a negative and significant effect on job satisfaction of civil servants facing retirement, (3) social factors positive and significant effect on job satisfaction of civil servants facing retirement, and (4) physical factors have a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants facing retirement.

Keywords: *Financial Factors, Psychological Factors, Social Factors, Physical Factors, and Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja PNS menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Batang yang akan pensiun pada tahun 2023 dengan BUP (Batas Usia Pensiun) 58 tahun, dengan jumlah sampel 125 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis regresi linier dinyatakan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor psikologis berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,793, artinya faktor finansial, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik dapat menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sebesar 79,3%. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t menunjukkan (1) faktor keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS menghadapi masa pensiun, (2) faktor psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS menghadapi masa pensiun, (3) faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS menghadapi pensiun, dan (4) faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS menghadapi pensiun.

Kata kunci: Faktor Finansial, Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada saat masih aktif bekerja, setiap individu pegawai negeri sipil mengikuti tahap-tahap perkembangan karier yang dimulai dari penentuan karier, pematangan karier, perawatan karier, sampai pada tahap kemunduran karier. Tahap kemunduran karier seorang pegawai merupakan tahap terakhir dimana pegawai tersebut berkarier yaitu individu menghadapi saat-saat masa akhir kerjanya dan memasuki masa pensiun. Masa pensiun yang dimaksud adalah masa dimana individu terpaksa berhenti dari pekerjaan karena organisasi/ instansi tempat individu bekerja menetapkan usia tertentu sebagai batas usia seseorang untuk berhenti bekerja tanpa pertimbangan individu tersebut suka atau tidak (Novendra, 2021).

Pensiun adalah masa yang terjadi akibat tercapainya usia tertentu pada seseorang. Banyak orang beranggapan bahwa masa pensiun merupakan tanda bahwa seseorang sudah mengalami penuaan dan tidak dapat bekerja secara produktif lagi (Wulandari, 2019). Bagi individu yang memasuki masa pensiun, pensiun adalah masa transisi signifikan yang memengaruhi perubahan. Dengan demikian masa pensiun merupakan akhir dari pola hidup pegawai dalam bekerja, atau dapat pula disebut sebagai masa transisi ke pola hidup yang baru. Dalam konteks ini, pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai, serta perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu dari pegawai (Kadarisman, 2019).

Secara formal, pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintahan seperti pegawai negeri sipil maupun di lembaga BUMN/BUMD, akan menjalani masa pensiun setelah mencapai usia 56 tahun terkecuali untuk tenaga pendidik/ guru, peneliti dan pegawai dengan jabatan tertentu pensiun usia 60 tahun (PP No. 11 Tahun 2017). Undang-Undang No. 5 tahun 2014 menyatakan bahwa usia pensiun seorang Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah 58 (lima puluh delapan) tahun, sedangkan batas usia pensiun bagi seorang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tertentu adalah usia 60 (enam puluh) tahun dengan tanpa melalui mekanisme perpanjangan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pada saatnya, setiap pegawai negeri sipil yang bekerja secara formal harus menjalani pensiun atau berhenti bekerja karena terkait dengan usia.

Hasil penelitian (Pangestu, 2017) dan (Negara dan Dewi, 2014) menyatakan faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian (Marta, 2019) yang menyatakan faktor fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai perbedaan hasil penelitian atau research gap, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Research Gap

No	Pengaruh Antar Variabel	Penulis	Hasil Temuan
1.	Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja	Zakiah Saad (2020) Lela Wati (2020)	Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
		Rahmat (2016)	Faktor finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja	Imam Basori Rahmat (2020) Endang Hendrayanti (2017)	Faktor psikologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
		Muhammad Tino (2021)	Faktor psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja	Dimas Ade Handoyo (2021) Saputra, dkk (2020)	Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
		Rizky Syahwitry (2020)	Faktor sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja	Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, dkk (2017) I Wayan Arta Negara (2014)	Faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
		M Sandi Marta (2019)	Faktor fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Batang yang akan menjalani masa pensiun pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Nominatif Pensiun PNS Kabupaten Batang
Tahun 2023

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin	
		L	P
		Jumlah	
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	137	131
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2	1
3	Dinas Pangan dan Pertanian	5	4
4	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	8	1
5	Inspektorat	0	1
6	Dinas Kesehatan	15	9
7	Dinas Perhubungan	1	0
8	Dinas Sosial	1	1
9	Dinas Komunikasi dan Informatika	1	0
10	Kecamatan	16	2
11	Rumah Sakit Umum Daerah	0	6
12	Sekretariat Daerah	5	1
13	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah	2	0
14	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM	6	2
15	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	0
16	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	1	1
17	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga	0	1
18	Satuan Polisi Pamong Praja	3	0
19	Dinas Ketenagakerjaan	1	0
20	Dinas Lingkungan Hidup	3	1
21	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	1	1
22	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman	1	0
23	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	1	0
24	Badan Kepegawaian Daerah	1	0
25	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	2	0
Jumlah		214	163
		377	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah PNS yang akan pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang sangat banyak dan tersebar pada beberapa unit kerja dengan batas usia pensiun 58 tahun dan 60 tahun dimana rata-rata pegawai berusia 56 sampai 59 tahun sehingga secara usia merupakan saat bagi pegawai untuk menjalani masa pensiun. Kenyataan mengatakan bahwa tidak selamanya seseorang dapat bekerja. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan manusia, penuaan adalah proses alami dan karena itu tidak dapat dihindari. Menua berarti mempersiapkan kondisi fisik dan kesehatan yang menurun, begitu juga dengan pegawai negeri sipil yang usianya mendekati masa pensiun.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORETIS DAN RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja

Faktor finansial merupakan aspek yang berhubungan dengan kompensasi atau gaji yang merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik dan diberikan secara adil untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tunjangan kerja yang merupakan kompensasi tambahan dibutuhkan untuk meningkatkan kerja pegawai, jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan yang ditujukan untuk menjamin kebutuhan hidup pegawai dan promosi untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar dengan beban kerja yang lebih tinggi pula.

2. Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja

Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat dalam pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perasaan dalam bekerja. Dari beberapa indikator tersebut sangat dibutuhkan bagi pegawai, tanpa adanya minat dan ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan dalam bekerja, maka tidak menutup kemungkinan pula akan terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, biasanya sebelum pegawai itu masuk instansi, maka instansi tersebut sudah memberikan pelatihan terlebih dahulu agar dapat membenahi keterampilan pegawai tersebut.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

3. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan hubungan yang harmonis, pegawai tersebut merasa betah dalam bekerja. Apabila mempunyai rekan dan atasan yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃ : Faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

4. Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, kesehatan, lingkungan kerja, dan waktu dalam bekerja. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan fisik pegawai.

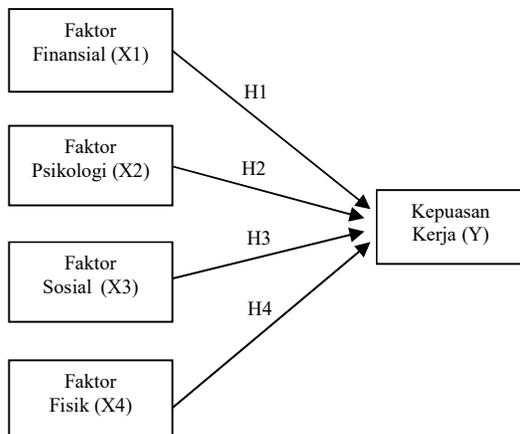
Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ : Faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa faktor finansial, psikologi, fisik dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang akan pensiun pada tahun 2023 dengan BUP (Batas Usia Pensiun) 58 tahun.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 1,25}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55 \text{ responden}$$

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* Sampling yaitu teknik sampling yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen sebagai variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti karena variabel ini yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen atau variabel bebas.

Variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja (Y) yaitu perasaan/kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan antara lain:

1) Faktor Finansial

Semua aspek yang berhubungan dengan kompensasi atau gaji, tunjangan kerja, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan, dan promosi untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar dengan beban kerja yang lebih tinggi

2) Faktor Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat dalam pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perasaan dalam bekerja

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah teknik observasi, yaitu meneliti secara langsung dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner ini diberikan kepada pegawai negeri sipil yang mendekati masa pensiun di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang.

Dalam penelitian ini kuesioner yang berbentuk pernyataan terstruktur menyajikan sebuah pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Data kuesioner akan diukur menggunakan jenis skala *Likert*.

Selain dengan menggunakan kuesioner, hal lain yang digunakan dalam teknik observasi yaitu wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin mencari tahu latar belakang permasalahan

yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui penelitian kepustakaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka seperti buku-buku yang memuat teori-teori, karya ilmiah atau jurnal penelitian dan bahan lain yang relevan dengan penelitian.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Jumlah sampel yang digunakan pada uji validitas adalah 22 responden, dan tingkat $\alpha = 0,05$. Maka nilai deegree of freedom atau $df = n - 2$, dari rumus tersebut diperoleh nilai $df = 22 - 2 = 20$. Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,4227. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Finansial (X1)	Indikator 1	0,922	0,4227	Valid
	Indikator 2	0,495	0,4227	Valid
	Indikator 3	0,793	0,4227	Valid
	Indikator 4	0,953	0,4227	Valid
	Indikator 5	0,922	0,4227	Valid
	Indikator 6			
Psikologi (X2)	Indikator 1	0,835	0,4227	Valid
	Indikator 2	0,884	0,4227	Valid
	Indikator 3	0,554	0,4227	Valid
	Indikator 4	0,591	0,4227	Valid
	Indikator 5	0,884	0,4227	Valid
	Indikator 6			
Sosial (X3)	Indikator 1	0,673	0,4227	Valid
	Indikator 2	0,566	0,4227	Valid
	Indikator 3	0,782	0,4227	Valid
	Indikator 4	0,782	0,4227	Valid
	Indikator 5	0,721	0,4227	Valid
Fisik (X4)	Indikator 1	0,569	0,4227	Valid
	Indikator 2	0,501	0,4227	Valid
	Indikator 3	0,557	0,4227	Valid
	Indikator 4	0,501	0,4227	Valid
	Indikator 5	0,510	0,4227	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Indikator 1	0,727	0,4227	Valid
	Indikator 2	0,859	0,4227	Valid
	Indikator 3	0,701	0,4227	Valid
	Indikator 4	0,500	0,4227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Finansial	0,833	0,60	Reliabel
Psikologi	0,780	0,60	Reliabel
Sosial	0,787	0,60	Reliabel
Fisik	0,622	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,678	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, diperoleh semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskripsi

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi empiris dari data yang dikumpulkan dalam penelitian melalui kuesioner. Alat yang digunakan adalah tabel distribusi frekuensi relatif/persentase yang menjelaskan seberapa besar jumlah atau persentase jawaban responden terhadap pertanyaan masing-masing variabel.

Manfaat yang diperoleh dari penggunaan analisis deskriptif adalah mendapatkan gambaran lengkap dari data baik dalam bentuk verbal atau numerik yang berhubungan dengan data yang kita teliti. Dalam penelitian ini tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mendeskripsikan data tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja.

2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, yaitu untuk mengetahui pengaruh / hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji statistik yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Namun sebelum model regresi tersebut digunakan untuk analisis, terlebih dulu harus dilakukan pengujian dengan urutan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan kesimpulan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $p < 0,05$; maka distribusi data tidak normal
- 2) Jika $p > 0,05$; maka distribusi data normal

b. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. Sebelum melakukan analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendaoatkan linier yang baik. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji bilamana dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Godness of fit* nya. Dalam penelitian ini, uji model yang digunakan yaitu:

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
 - b) Jika koefisien determinasi mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.
- 2) Uji Statistik F
- Uji Statistik F digunakan untuk menguji model regresi tersebut signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:
- a) Jika nilai p-value < 0,5; artinya bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
 - b) Jika nilai p-value > 0,5; artinya bahwa model regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
- c. Uji Hipotesis
- Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut dengan cara:
- a) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:
 - 1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b) Membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05, yaitu:
 - 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Responden Penelitian

Pada penelitian mengenai pengaruh faktor finansial, faktor psikologi, faktor sosial dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja, peneliti telah menggunakan responden yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang mendekati usia pensiun sebanyak 55 orang responden. Untuk mengetahui hasil dari deskripsi mengenai identitas responden penelitian, maka digunakan beberapa karakteristik responden seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir dan batas usia pensiun responden. Hasil deskripsi identitas responden berdasarkan karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5
Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan
Pendidikan		
SMU	14	1
DIII	6	3
Sarjana	14	17
Jumlah	55	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan dari 55 responden yang merupakan PNS pada jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang mendekati masa pensiun, sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah 34 orang (61,8%), sedangkan sisanya dengan jumlah 21 orang (38,2%) adalah perempuan. Sedangkan untuk pendidikan terakhir responden, dari 55 responden yang merupakan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang mendekati masa pensiun, sebagian besar pegawai memiliki pendidikan akhir sarjana (S1) sebanyak 31 orang (56,4%), pendidikan terakhir SMU sebanyak 15 orang (27,3%), dan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 9 orang (16,3%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Variabel Faktor Finansial

Hasil analisis deskripsi variabel yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel faktor finansial pada kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden mengenai Faktor Finansial

Indikator/ Item	STS 1	TS 2	S 3	SS 4	Total
	F	F	F	F	F
Gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, masa kerja dan prestasi	0	0	39	16	55
Remunerasi/ tunjangan sesuai dengan prestasi kerja	0	0	31	24	55
Fasilitas kerja yang diperoleh peroleh di instansi tempat bekerja	0	3	35	17	55
Dasar / acuan yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan)	0	1	35	19	55
Jaminan pensiun sesuai masa kerja dan golongan/ pangkat	0	0	41	14	55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

2) Variabel Faktor Psikologi

Hasil analisis deskripsi variabel yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel faktor psikologi pada kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Tanggapan Responden mengenai Faktor Psikologi

Indikator/ Item	STS 1	TS 2	S 3	SS 4	Total
	F	F	F	F	F
Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan harapan	0	1	35	19	55
Senang bekerja di instansi saat ini	0	0	41	14	55
Senang karena pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0	2	28	25	55
Pekerjaan saat ini sesuai dengan bakat dan ketrampilan	0	0	34	21	55
Motivasi kerja yang tinggi	0	0	39	16	55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

3) Variabel Faktor Sosial

Hasil analisis deskripsi variabel yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel faktor sosial pada kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden mengenai Faktor Sosial

Indikator/ Item	STS 1	TS 2	S 3	SS 4	Total
	F	F	F	F	F
Atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai yang menjadi bawahannya	0	2	37	16	55
Kebersamaan bersama rekan kerja dan atasan	0	0	38	17	55
Rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	0	30	25	55
Rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	0	37	18	55
Atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0	0	26	29	55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

4) Variabel Faktor Fisik

Hasil analisis deskripsi variabel yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel faktor fisik pada kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 9

Tanggapan Responden mengenai Faktor Fisik

Indikator/ Item	STS 1	TS 2	S 3	SS 4	Total
	F	F	F	F	F
Saya selalu sehat karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan kepada saya	0	0	34	21	55
Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan pekerjaan sudah memadai	0	0	40	15	55
Kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi	0	3	30	22	55
Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0	0	39	16	55
Tersedianya tempat beribadah di instansi tempat saya bekerja yang memadai	0	1	34	20	55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

5) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskripsi variabel yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja

Indikator/ Item	STP 1	TP 2	P 3	SP 4	Total
	F	F	F	F	F
Saya merasa puas dengan gaji, tunjangan, insentif yang saya peroleh	0	1	36	18	55
Saya merasa nyaman dan menikmati pekerjaan saya saat ini	0	0	31	24	55
Saya menikmati bekerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan saya	0	0	35	20	55
Saya merasa nyaman dengan ruang kerja, fasilitas dan peralatan kerja di instansi tempat saya bekerja	0	2	39	14	55

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

2. Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstand ardized Coeffi cients		Standard ized Coeffi cients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,291	1,110		-,262	,795
	Finansial	,557	,099	,739	5,624	,000
	Psikologi	-,412	,122	-,517	-3,388	,001
	Sosial	,162	,076	,187	2,145	,037
	Fisik	,513	,110	,541	4,652	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari hasil analisis pada tabel diatas, model persamaan regresi linear yang dapat dituliskan sebagai berikut :
 $Y = -0,291 + 0,577 X1 - 0,412 X2 + 0,162X3 + 0,513 X4 + e$

Dari model persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar -0,291 dan bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa sebelum dipengaruhi variabel faktor finansial (X1), faktor psikologi (X2), faktor sosial (X3), dan faktor fisik (X4), atau dengan kata lain jika nilai dari keempat variabel tersebut nol, maka kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun bernilai -0,291.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel finansial (b1) memiliki nilai positif sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan faktor finansial mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,070 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen

b. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $p < 0,05$; maka distribusi data tidak normal, dan jika nilai $p > 0,05$; maka distribusi data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65603066
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,102
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai p yang dilihat dari nilai Asymp. Sig diperoleh sebesar 0,200, dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penyebaran data dalam model telah terdistribusi secara normal, artinya bahwa model regresi yang dihasilkan telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi-asumsi yang disyaratkan. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

- 1) Uji Multikolinieritas

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Finansial	,240	4,163
	Psikologi	,178	5,615
	Sosial	,548	1,825
	Fisik	,306	3,264

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel finansial, psikologi, sosial dan fisik masing-masing memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,180	,707		,255	,800
	Finansial	-,026	,063	-,118	-,420	,676
	Psikologi	-,059	,078	-,248	-,757	,452
	Sosial	,000	,048	-,001	-,004	,997
	Fisik	,104	,070	,370	1,483	,144

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan bahwa masing-masing variabel finansial, psikologi, sosial dan fisik diperoleh nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji *Goodness of Fit*

Dalam penelitian ini, uji *Goodness of Fit* yang digunakan diantaranya:

1) Koefisien Determinasi

Tabel 15

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,793	,776	,682

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai R^2 yang dilihat dari kolom *R Square* adalah 0,793. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel faktor finansial, faktor psikologi, faktor sosial, dan faktor fisik dapat menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sebesar 79,3% ($0,457 \times 100\%$), sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya seperti budaya kerja, lingkungan kerja, *servant leadership*, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, disiplin kerja, pelatihan, serta variabel lainnya

2) Uji Statistik F

Tabel 17

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88,869	4	22,217	47,799	,000 ^b
Residual	23,240	50	,465		
Total	112,109	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fisik, Sosial, Finansial, Psikologi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji statistik F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah fit dan signifikan, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan.

Hal ini juga berarti bahwa faktor finansial, faktor psikologi, faktor sosial, dan faktor fisik dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan signifikan pada 0,05. Hal ini berarti faktor finansial, faktor psikologi, faktor sosial, dan faktor fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

e. Uji Hipotesis

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,262	,795
	Finansial	5,624	,000
	Psikologi	-3,388	,001
	Sosial	2,145	,037
	Fisik	4,652	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji pada tabel 16 diatas, pengaruh masing-masing variabel faktor finansial, faktor psikologi, faktor sosial, dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Besarnya nilai t hitung variabel finansial yang diperoleh yaitu 5,624, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,624 > 2,008$, dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Sehingga hasil keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis satu yang menyatakan faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang secara statistik dapat diterima.

2. Uji hipotesis pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Besarnya nilai t hitung variabel psikologi yang diperoleh yaitu -3,388, dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu $-3,388 < -2,008$, dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Sehingga hasil keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), yang berarti bahwa faktor psikologi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis dua yang menyatakan faktor psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara statistik tidak dapat diterima.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis empat yang menyatakan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara statistik dapat diterima

3. Pembahasan

a. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima, artinya bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang positif, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

b. Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis dua diterima, artinya bahwa faktor psikologi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang negatif, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologi berpengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang mendekati masa pensiun.

c. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis tiga diterima, artinya bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang menghadapi masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis empat diterima, artinya bahwa faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang positif, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Apabila kepuasan fisik semakin meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang yang mendekati masa pensiun.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap pegawai negeri sipil menjelang masa pensiun di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai negeri sipil yang memasuki masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung bernilai positif sebesar 5,624 lebih besar dari nilai t tabel ($5,624 > 2,008$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Faktor psikologi berpengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai negeri sipil yang memasuki masa pensiun di Pemerintah Kabupaten Batang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung bernilai negatif sebesar -3,388 lebih besar dari nilai t tabel ($-3,388 < -2,008$) dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

REFERENSI

- Astuti (2018) "Antisipasi Menghadapi Masa Pensiun Ditinjau Dari Aspek Pengendalian Kecemasan," *Jendela Informasi Daerah*, 1(1). doi: <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v1i1.11>.
- Dimas Ade Handoyo (2021) *Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Universal Karya Kontruksi Tanjung Enim*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG. Tersedia pada: <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/15983/>.
- Ginta Vonlihana Putri (2019) "Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *INA-Rxiv Papers*. doi: <https://doi.org/10.31227/osf.io/s5rmt>.
- Hasby (2020) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara," *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*, Vol 1. No. Tersedia pada: <https://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit/article/view/1482>.
- Kadarisman (2019) "Menghadapi Pensiun Dan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal BKN*, 5. Tersedia pada: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/111#author-1>.
- Muhammad Lukman (2020) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa*. STIE NOBEL INDONESIA.
- Nena Mawar Sari (2019) *Bahagia Menghadapi Masa Pensiun*, RSUD WANGAYA. Tersedia pada: <https://rsudwangaya.denpasarkota.go.id/artikel/read/6578> (Diakses: 25 Juni 2022).
- Novendra, I. (2021) "Literature Review: Dukungan Sosial Menghadapi Masa Pensiun," *Journal Of Healath Research Science*, 1 . 1. doi: <https://doi.org/10.34305/jhrs.v1i1.298>.
- Papalia, N. (2019) "A meta-analytic review of the efficacy of psychological treatments for violent offenders in correctional and forensic mental health settings," *Wiley Online Library*, 26(2). doi: <https://doi.org/10.1111/cpsp.12282>.
- "Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017" (2017). Indonesia.
- Saad, Z. (2020) "Analisis Faktor Finansial, Faktor Fisik Dan Faktor Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan," *MM Jurnal*, 1(1). Tersedia pada: <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/view/214>.
- Saputra, S. armadi dwi (2020) *Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Gondorukem Di CV. Lafaza Kota Pekalongan*. Universitas Diponegoro. Tersedia pada: <http://eprints.undip.ac.id/80933/>.
- Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Strauss dan Sayles (1982) *Manajemen personalia : segi manusia dalam organisasi*. Diedit oleh N. R. Hamzah. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Sulistin, D. R. (2020) "Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu," *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(7). doi: <https://doi.org/10.56338/jks.v3i7.1735>.
- Sunarta (2019) "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, Vol. XVI N.
- Syahwitry, R. (2020) *Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kota Palembang bagian Seberang Ilir*. Universitas Muhammadiyah Palembang. Tersedia pada: <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6792>.
- Wexley dan N, K. (1992) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. 2 ed. Diedit oleh Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wulandari (2019) "Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun Dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Badung," *Jurnal Psikologi Udayana*, hal. 87–99.