

KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN, TATA RUANG, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NATUNA

Suhendri¹, M.Syuzairi², Akhirman³
Suhendriradit0123@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study aims to explain Anxiety Facing Retirement, Spatial Planning, and Work Environment on Employee Morale. The population in this study were 48 employees at the Department of Population and Civil Registration of Natuna Regency. Sampling with the saturated technique, the number of samples as many as 48 employees. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, validity and reliability tests were carried out. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially the variables of Anxiety Facing Retirement (X1), Spatial Planning (X2), and Work Environment (X3) had a significant effect on employee morale (Y). The results of the F test obtained that the calculated F value was 21,326 with an F table value of 2.816 identifying that the variables of Anxiety Facing Retirement, Spatial Planning, and the Work Environment simultaneously had a significant effect on the employee morale variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 56.5% of the variables of Work Employee Morale are influenced by the variables of Anxiety Facing Retirement, Spatial Planning, and Work Environment. The remaining 43.5% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Anxiety Over Retirement, Spatial Planning, Work Environment, and Employee Morale.*

I. Pendahuluan

Keanekaragaman hayati laut yang tinggi, iklim tropis hangat yang strategis menjadi daya tarik wisatawan domestik maupun mancanegara. Kabupaten Natuna merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu modal dasar dalam suatu instansi, sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Instansi yang mempunyai pandangan maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar berdaya guna untuk perusahaan atau instansi.

Dalam upaya menjalankan setiap instansi memiliki upaya dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka semangat kerja pegawai akan baik pula, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang kurang baik maka kualitas semangat kerja pegawai akan menurun dan tujuan instansi tidak akan tercapai. Tasdik menjelaskan dengan diberlakukannya perubahan batas usia pensiun PNS tersebut, sedikitnya 11.000 PNS yang masih bertahan masa pensiunnya akan memiliki kesempatan untuk tetap mengabdikan menjadi aparat negara.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kecemasan menghadapi pensiun berpengaruh terhadap semangat kerja?
2. Apakah tata ruang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai?
4. Apakah kecemasan menghadapi pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja berpengaruh semangat kerja?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecemasan menghadapi pensiun terhadap semangat kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh tata ruang terhadap semangat kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecemasan menghadapi pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di The Residence Bintang Resort And Hotel adalah sebanyak 48 orang. Jadi jumlah populasi dari penelitian ini adalah 48 pegawai

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:139) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat pada the residence bintang resort and hotel adalah sebanyak 48 orang karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2019 : 128) Agar sampel yang di peroleh representatif, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan ukuran sampel, yaitu teknik jenuh iadalah iteknik ipenentuan isampel ibila isemua ianggota ipopulasi isebagai isampel. iHal iini isering idilakukan ibila ijumlah ipopulasi irelative ikecil, ikurang idari i30 iorang iatau ipeneliti iyang iingin imembuat igeneralisasi idengan ikesalahan iyang isangat ikecil

III. Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN	48	9	14	11.77	.951
TATA RUANG	48	16	19	16.94	.954
LINGKUNGAN KERJA	48	25	29	26.90	1.292
SEMANGAT KERJA PEGAWAI	48	20	25	22.56	1.183
Valid N (listwise)	48				

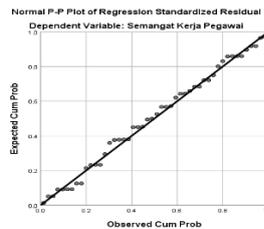
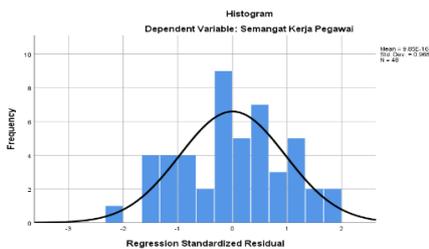
(Sumber : Outout Data Olahan SPSS 2021)

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel di atas diketahui bahwa kecemasan menghadapi pensiun nilai minimum sebesar (9), maximum sebesar (14), mean sebesar (11,77), dan std. deviation sebesar (0,951) Selanjutnya untuk variabel tata ruang nilai minimum sebesar (16), maximum sebesar (19), mean sebesar (16,94), dan std. deviation sebesar (0,954), Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja nilai minimum sebesar (25) maximum sebesar (29) mean sebesar (26,90) dan std. deviation sebesar (1.292) Dan untuk variabel semangat kerja pegawai nilai minimum sebesar (20), maximum sebesar (25) mean sebesar (22,56), dan std. deviation sebesar (1,183).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,3388 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel kecemasan menghadapi, pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu $> 0,70$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar
Hasil Grafik Histogram dan P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06724786
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.063
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,62 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali 92016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel
Hasil Uji Multiikolonieritas

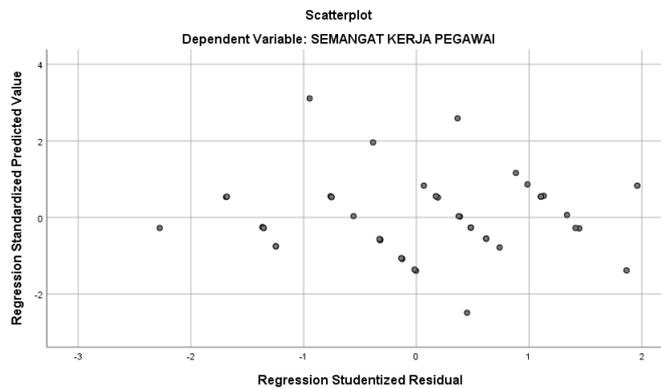
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.747	4.719		5.456	.000		
	KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN	-.465	.181	-.388	-2.571	.014	.865	1.156
	TATA RUANG	.129	.184	.106	.701	.487	.860	1.162
	LINGKUNGAN KERJA	.004	.127	.005	.035	.972	.992	1.008

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Gambar
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan di atas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.049	2.734		.749	.458
	KECEMASAN MENGHADAPI PENSUN	-.062	.105	-.095	-.591	.558
	TATA RUANG	-.001	.106	-.001	-.008	.994
	LINGKUNGAN KERJA	-.017	.074	-.034	-.226	.822

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dapat diketahui sig variabel x dan y diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisita

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Pengaruh variabel bebas yaitu : kecemasan menghadapi pensiun (X1), tata ruang (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap semangat kerja pegawai (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- $\beta_1... \beta_2... \beta_3$ = koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.261	3.946		-1.586	.120
	KECEMASAN MENGHADAPI PENSUN	.442	.209	.206	2.116	.040
	TATA RUANG	.620	.183	.385	3.398	.001

	LINGKUNGAN KERJA	.469	.123	.436	3.819	.000
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI						

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Semangat Kerja Pegawai} = -6.261 + 0,442 \text{ Kecemasan Menghadapi Pensiun (X1)} + 0,620 \text{ Tata Ruang (X2)} + 0,469 \text{ Lingkungan Kerja (X3)} + e$$

Tabel
Hasil Uji t Persial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.261	3.946		-1.586	.120
	KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN	.442	.209	.206	2.116	.040
	TATA RUANG	.620	.183	.385	3.398	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.469	.123	.436	3.819	.000
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI						

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kecemasan menghadapi pensiun
Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja 0,442 dengan hasil sig. 0,040 > 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 48$) didapat t_{hitung} 2.116 lebih kecil dari t_{tabel} 1.68023 ($2.116 < 1.68023$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun (X1) berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja pegawai (Y).
- 2) Variabel tata ruang
Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi 0,620 dengan hasil sig. 0,001 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 48$) didapat t_{hitung} 3.398 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($3.398 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa tata ruang (X2) berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja pegawai (Y).
- 3) Variabel lingkungan kerja
Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja 0,469 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0,05, df = 48$) didapat t_{hitung} 3.819 lebih besar dari t_{tabel} 1.68023 ($3.819 > 1.68023$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan (X3) berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.487	3	43.829	21.326	.000 ^b
	Residual	90.429	44	2.055		
	Total	221.917	47			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN, TATA RUANG						

(Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $21,326 > F_{tabel} = 2,816$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kecemasan menghadapi pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Natuna

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.565	1.434
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KECEMASAN MENGHADAPI PENSIUN, TATA RUANG				

Berdasarkan table di atas maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,565 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,5% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kecemasan menghadapi pensiun, tata ruang, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

IV. Kesimpulan

Secara parsial membuktikan bahwa kecemasan menghadapi pensiun berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Natuna dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel dan nilai probabilitas sebesar $0,040 < 0,05$.

Natuna dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

SARAN

Memberi pembimbingan terhadap pegawai yang usianya sudah mendekati usia pensiun, contohnya seperti, sosialisasi mengenai dana pensiun dari perusahaan atau pemerintah, memberikan pengetahuan bahwa pensiun bukan hal yang negative, dan memberi sosialisasi mengenai rencana setelah pensiun yang tepat bagi kehidupan karyawan. Sebuah rencana untuk kehidupan setelah pensiun adalah salah satu upaya yang tepat agar tidak terlalu terbebani pemikiran akan kegiatan yang dilakukan setelah pensiun. Sebaiknya sudah memiliki penghasilan diluar pekerjaan agar tidak terhambat keadaan ekonomi setelah karyawan pensiun. Kemudian bagi pihak keluarga berilah dukungan bagi kepala rumah tangga atau siapapun yang sudah menuju usia pensiun dalam keluarga agar calon pensiunan merasakan kehangatan dalam keluarga dan tidak menyesal bahwa dirinya sudah masuk usia pensiun dan harus segera berhenti dari pekerjaannya. Berilah perhatian lebih dan berilah beberapa masukan agar mampu meminimalisir terjadinya kecemasan mulai menghadapi pensiun sampai sudah pensiun.

V. Daftar Pustaka

- Ahmad, F. dan I. Z. R. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara Vii Unit Usaha Betung Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. *Empati*, 5(3), 467–471.
- Anggraeni, W. dan T. Y. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098>
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. 3(5), 1452–1463.
- Arifin, A. I. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59. <https://doi.org/10.26740/jupe.v9n2.p54-59>
- Biri, S. M. (2015). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Erja Pegawai Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. 1–70.
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8692>
- Empati, J. (2017). Hubungan Antara *Self Disclosure* Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Semarang. *Empati*, 6(1), 54–60.
- Halimatussaddiah.dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan Halimatussaddiah1,. *Wahyuni Dian*, 7(3), 48–54.
- Lisa, S. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor (Layout) Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. 1–126.
- Nely, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Adversity Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun. *Aldriani Nely*, 8(5), 1–157.
- Noviandhini, D. A. (2017). Hubungan antara Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun dengan Semangat Kerja Karyawan. *Program Studi Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana*, 1–25.
- Santika, I. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. 15(1), 57–68.

- Siregar, H. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan *Hamidah Sari Siregar. September*, 480–486.
- Syahputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. 1–121.
- Wulandari, P. D., & Lestari, M. D. (2018). Pengaruh Penerimaan Diri Pada Kondisi Pensiun dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 87–99.
- Yuliarti, V. & O. P. M. (2014). Hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) kantor pusat Surabaya. *Character*, 03(02), 1–5