

**FAKTOR PSIKOLOGIS DAN FAKTOR SOSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**



SKRIPSI

Nama : Erislin Dwi Ramadhoniati

Nim : 212016140

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**FAKTOR PSIKOLOGIS DAN FAKTOR SOSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Erislin Dwi Ramadhoniati

Nim : 212016140

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erislin Dwi Ramadhoniati

NIM : 212016140

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Erislin Dwi Ramadhoniati

Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api
Indonesia (Persero)

Nama : Erislin Dwi Ramadhoniati
NIM : 212016140
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I



Edy Liswani, SE., M.Si
NIDN: 0027086001944809

Pembimbing II



Anggreany Hustia, SE., M.M
NIDN: 01110128301

Mengetahui
Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO :

“Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan, Maka Apabila Kamu Selesai (Dari Suatu Urusan) Kerjakanlah Dengan Sungguh-Sungguh Urusan Yang Lain, Dan Hanya Kepada Allahlah Hendaknya Kamu Berharap “

(QS. AL- INSYIRAH AYAT 6-8)

Kupersembahkan skripsi ini khusus :

1. Bapak dan ibu ku tercinta terima kasih atas pengorbanan, nasehat dan do'a yang tiada hentinya kalian berikan kepadaku selama ini. Terima kasih juga telah mendukungku, memberiku motivasi dan support dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa ku balas dengan apapun.
2. Keluarga besarku terima kasih atas dukungan serta do'a kalian, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
3. Ghina Andriana, Rico Andofi, Fio Andries, Soni, terima kasih supportnya dan telah mengenalkanku arti sebuah keluarga, sahabat dan arti kebersamaan.
4. Dosen pembimbing UMP yang telah sabar membimbing ku untuk menyelesaikan tugas akhirku. Jasamu takkan pernah kulupakan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karuniannya sehingga penulisan skripsi dengan judul Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan. Penulis sampaikan terima kasih terutama kepada orang tua tercinta yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing dengan kesabaran dan ikhlas.
5. Sahabat seperjuanganku.
6. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

7. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

Palembang, Agustus 2020

Erislin Dwi Ramadhoniati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	I
HALAMAN SAMPUL	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	V
HALAMAN PRAKATA.....	VI
HALAMAN DAFTAR ISI	VIII
HALAMAN DAFTAR TABEL	X
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	XI
HALAMAN ABSTRAK	XII
HALAMAN ABSTRACK	XIII
BAB I . PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II . KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	12
C. Kerangka Pemikiran	16
D. Hipotesis.....	16
BAB III . METODE PENELITIAN.....	17
A. Jenis Penelitian	17
B. Lokasi Penelitian	18
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan Sampel	19
E. Data yang Diperlukan	21
F. Metode Pengumpulan Data.....	22
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil pembahasan	31
B. Pembahasan.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

JADWAL PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table III.1 Operasionalisasi Variabel	18
Table III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang	20
Table IV.1 Uji Validitas	34
Table IV.2 Uji Reliabilitas	35
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Table IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	37
Table IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	38
Table IV.7 Kepuasan Kerja Karyawan	42
Table IV.8 Faktor Utama Dalam Bekerja	45
Table IV.9 Faktor Individual.....	47
Table IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	49
Table IV.11 Uji F	52
Table IV.12 Uji t	53
Table IV.13 Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, Dan Uji R^2
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Erislin Dwi Ramadhoniati / 212016140 / 2020 / Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *rumus slovin*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif di kuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,079 + 0,839 X_1 + 0,273 X_2$. hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (57,357 > 4,03) artinya ada pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,471 > 1,675) untuk faktor psikologis dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,052 > 1,675) untuk faktor sosial, artinya ada pengaruh Faktor Psikologis atau Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel faktor psikologis dan faktor sosial mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan oleh perubahan kedua variabel tersebut sebesar 68,4%.

Kata Kunci : Faktor Psikologis, Faktor Sosial Dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Erislin Dwi Ramadhoniati / 212016140/2020 / The Psychological and Social Factors on Employee Job Satisfaction in Regional Division III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

The formulation of the problem in this study was there the influence of psychological and social factors on employee job satisfaction in Regional Division III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). The objective of this study was to determine the Psychological and Social Factors of Employee Job Satisfaction in Regional Division III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). The type of research used in this study was the Slovin formula research. The data collection method used in this study was a questionnaire. The data analysis used was qualitative in quantitative with multiple linear regression analysis technique. The results of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 0.079 + 0.839 X_1 + 0.273 X_2$. The results of the Ftest showed that the value of $F_{obtained} > F_{table}$ ($57.357 > 4.03$) means that there was an influence of Psychological and Social Factors on Employee Job Satisfaction in on Employee Job Satisfaction in Regional Division III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

The results of the t test showed the value of $t_{obtained} > t_{table}$ ($6.471 > 1,675$) for psychological factors and $t_{obtained} > t_{table}$ ($2.052 > 1.675$) for social factors, meaning that there was an influence of psychological and social factors on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination test showed that the variables of psychological and social factors could contribute to the fluctuation of employee job satisfaction, with the amount of contribution caused by changes in these two variables was 68.4%.

Keywords: *Psychological Factors, Social Factors and Employee Job Satisfaction*

346

viii

20

70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Pemanfaat sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Di dalam sumber daya manusia terdapat banyak kajian salah satunya ialah kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2017:7) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Kepuasan itu sendiri adalah sesuatu yang

kompleks dan sulit diukur keobjektivitasnya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Moh.As'ad (2013:110) faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan, supaya karyawan dapat memberikan input yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Perlengkapan kerja merupakan tanda keberhasilan suatu pekerjaan seorang karyawan, karena jika perlengkapan kerja tidak memadai maka akan menghambat pekerjaan karyawan dan juga berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut.

Menurut Moh.As'ad (2013:110) faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor sosial dapat juga dikatakan komitmen, komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan bidang jasa transportasi. Maka dari itu sudut pandang pribadi dan interaksi sosial karyawan baru ataupun lama

dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka mencapai kesuksesannya, sehingga dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) ini masih ada permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, dengan demikian diperlukan kepuasan kerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) ini masih belum terlalu baik, dilihat dari kurangnya keterampilan karyawan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kemampuan karyawan tidak sesuai dengan job.

Berkaitan dengan kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia (persero) terlihat bahwa: Kemampuan, masih terdapat karyawan yang bekerja di luar kompetensi dasar belum optimal. Kreativitas, dalam menjalankan aktifitas pekerjaan cenderung karyawan bekerja mengikuti uraian jabatan tanpa memberikan masukan yang lebih baik dalam meningkatkan efektifitas kerja sehingga karyawan tidak terpacu dalam mengembangkan ide-ide atau gagasan yang berguna bagi perusahaan. Kepemimpinan, dalam pekerjaan masih ada karyawan yang kurang mengayomi pekerjaannya. Lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan sebagian karyawan kurang nyaman meliputi, ruangan yang sempit dan bising mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, faktor psikologis dan faktor sosial. Beberapa fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi:

1. Faktor psikologi dalam kepuasan kerja yaitu ketentraman dalam bekerja, keterampilan, sikap terhadap kerja, dan produksi. Fenomena yang terjadi Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero) dalam faktor psikologis yaitu: Minat, masih ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sepenuh hati di sebabkan apa yang mereka pahami tidak semuanya di aplikasikan ke dalam pekerjaannya. Ketentraman kerja karyawan, skat pembatas setiap karyawan dalam bekerja terlalu rendah sehingga mempengaruhi kefokusan kerja karyawan. Keterampilan, dalam mengoptimalkan kinerja yang lebih efektif dan efisien penggunaan teknologi sangat diperlukan dalam menekankan jumlah anggaran, namun masih ada karyawan yang kurang mengaplikasikan teknologi. Sikap terhadap kerja, sering mengulur waktu jika dipanggil atau diperintah atasan maupun rekan sehingga efisien waktu berkurang.
2. Faktor sosial, faktor sosial pada tempat peneliti ini adanya faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Fenomena yang terjadi Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero): Interaksi antar karyawan, saat karyawan memiliki ketidak setujuan yang mendalam saat seorang karyawan merasa direndahkan. Hubungan kekeluargaan, kurangnya rasa persaudaraan. Masih ada karyawan yang milih-milih untuk mempunyai teman yang benar-benar tulus dan saling dipercayai.

Pandangan pekerjaan, seperti jam masuk kerja, sering terjadi pada karyawan yang datang telat namun pulang lebih awal. Meskipun bekerja dengan perfoma yang baik, tetap saja akan ada beberapa orang yang mencibir. Hubungan kemasyarakatan, kurangnya pelayanan terhadap karyawan dengan karyawan, dan karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka perlu dilakukan kajian terhadap penelitian dengan judul “ **Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ”**

B. Perumumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerjapada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
2. Adakah pengaruh faktor psikologis dan faktor sosial secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor psikologis dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor psikologis dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Manfaat usulan penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas pengetahuan mahasiswa jurusan manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia tentang faktor psikologis dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan dan masukan serta landasan dalam membuat suatu kebijakan di perusahaan tersebut.

3. Manfaat bagi almamater

Manfaat pada usulan penelitian ini diharapkan dapat di jadikan bahan acuan oleh institusi, lembaga ataupun mahasiswa serta menjadi

referensi dan untuk mengharumkan nama besar serta meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Palembang di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodroastuti, Dwi Satiyono Tri. 2012. “ *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)*. Jurnal Widya Manggala. Vol 26, no 2.422-430.
- Dryanto & Dryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan*. Malang: Gava Media.
- Hasibuan Malayu 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan Iqbal, 2016. *Pokok-pokok materi statistik 1 dan 2*. Jakarta: Bumi aksara.
- Priansa Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi. 2017. *Program Strata 1*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Soesatyo Yoyok. 2013. “ *Pengaruh Faktor Sosial Pada Kepuasan Hidup Dalam Lingkungan Tenaga Akademik Perguruan Tinggi* ” Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol no 4.522-542.
- Sugiyono. 2016. *statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, cv.
- Sutrisno Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Safitri Ervita & Zuhriyah 2017. *statistik 2*. Palembang: Asta
- Widyawati Saptarini & Verawati Yenny 2017. “ *Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman Denpasar* ” Jurnal Bakti Sarawati. Vol 6, No 1 (2017).