

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN MODAL
PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA DENGAN MODERASI *PERSON
ORGANIZATION FIT* (PO FIT)**

(Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati)

Sri Handayani

Program Pascasarjana Universitas Stikubank

e-mail : srihandayaniblhpati@gmail.com

Bambang Suko Priyono

Program Pascasarjana Universitas Stikubank

e-mail : suko.pri@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Quality Of Work Life (QWL) and Capital on the Performance Psychology with moderation Person Organization fit (PO Fit) in Pati regency Regional Secretariat.

The population in this study a number of 165 people. The sample using purposive sampling techniques, so that the sample in this study a number of 105 respondents. The data in the test , includes a model test, t test and moderation. Compilation of data using questionnaires, which in validity and reliability.

Based on the results of study show that the Quality of Work Life (QWL) positive and significant impact on performance, Capital Psychology positive and significant impact on performance, Person Organization Fit (PO Fit) is not a variable moderating influence of Quality of Work Life (QWL) to Performance as well as the influence of Psychological Capital on performance.

Keywords: *Quality of Work Life (QWL), Capital Psychology, Person Organization Fit (PO Fit), Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) dan Modal Psikologi terhadap Kinerja dengan di moderasi *Person Organization fit* (PO Fit) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 165 orang. Teknik Sampel menggunakan *Purposive Sampling* , sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 105 responden. Data di uji , meliputi uji model, uji t dan uji moderasi. Penyusunan data menggunakan kuesioner , yang di uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, *Person Organization Fit* (PO Fit) bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja maupun pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja.

Kata Kunci: *Quality of Work Life* (QWL) , Modal Psikologi, *Person Organization Fit* (PO Fit), Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta dalam memberikan pelayanan. Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Sumber Daya Aparatur

menjadi salah satu pilihan yang harus dilakukan untuk menghadapi perubahan-perubahan dalam organisasi. Sebagai upaya untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, cepat, tepat dan profesional. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau biasa yang disebut ASN telah menetapkan beberapa perubahan

krusial dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut mewajibkan konsekuensi organisasi pemerintahan memiliki Aparatur yang berkualitas sehingga mampu untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya secara profesional. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya saja tetapi berkenan melaksanakan tugas tambahan seperti mau bekerja sama, saling tolong menolong, memberikan pelayanan lebih kepada pengguna layanan, serta bersedia untuk menggunakan waktu kerja yang efektif. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins (2009), organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih baik, akan memiliki kinerja yang baik dari organisasi lainnya.

Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pati pada tahun 2015 mengalami penurunan yang signifikan di bandingkan dengan pencapaian kinerja dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2013 dan tahun 2014, untuk itu tentunya perlu ditingkatkan. Tentunya Kinerja menjadi topik yang menarik untuk diteliti, dimana mengingat penurunan kinerja dari tahun 2014 ke tahun 2015 bahkan penilaian kinerja masih jauh dibandingkan pada tahun 2013.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja

Menurut (Sirgy et al 2001) *Quality of Work Life* (QWL) kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi tempat kerja. Sedangkan menurut (Cascio 2003) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja.. Kualitas kehidupan kerja yang dilakukan tentunya

dengan upaya meningkatkan kinerja yang unggul maka semakin kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka akan semakin menambah kinerja yang dihasilkan. Menurut (mangkunegara, 2009), kinerja berasal dari kata *job performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kehidupan kerja yang dilakukan tentunya dengan upaya meningkatkan kinerja yang unggul maka semakin kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka akan semakin menambah kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Modal Psikologi Dengan Kinerja.

(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 3) *Psychological Capital* adalah suatu keadaan psikologi positif yang berkembang pada individu dengan karakteristik : (1) tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang (*optimism*); (3) ketika dilanda masalah, dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*); dan (4) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self efficacy*). Modal Psikologi merupakan faktor internal yang dimiliki oleh individu pegawai yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target kinerja yang tinggi. Sedangkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Study tentang pengaruh Modal psikologi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh (Himam 2013) melakukan penelitian terhadap 373 karyawan pada salah satu BUMN (PLN).

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian menurut hipotesis sebagai berikut

H2 : Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Person Organization Fit (PO Fit) memoderasi *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja

Menurut Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas, efisiensi dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Menurut Kristof (1996) *Person Organization Fit* (PO Fit) di definisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

H3 : *Person Organization Fit* (PO Fit) memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja

Person Organization Fit (PO Fit) memoderasi pengaruh Modal psikologi .

Menurut Kristof (1996) *Person Organization Fit* (PO Fit) di definisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

H4 : *Person Organization Fit* (PO Fit) memoderasi pengaruh Modal psikologi terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang berstatus kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil studi di lapangan yang dilakukan diperoleh populasi sebanyak 163 orang .

Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti dengan kriteria karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, Pangkat minimal Pengatur Tk. I dan Gol. ruang II/d. Mempunyai masa kerja diatas 5 tahun. Pendidikan minimal (D3) Sehingga diperoleh sampel untuk penelitian ini berjumlah 105 orang.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2012). Apabila nilai KMO diatas 0,50 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan dapat dianalisis lebih lanjut. *Loading Factor (Component Matrix)* nilainya lebih dari 0,4 maka instrumen dinyatakan valid dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Nilai *KMO and Bartlett's Test* variabel *Quality Of Work Life* adalah 0,799 dengan nilai signifikansi 0,000 oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 > 0,000, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi. Sehingga variabel *Quality of Work Life* sudah dapat dilakukan analisis validitas lebih lanjut.

Modal Psikologi nilai KMO 0,807 dan nilai signifikansi 0,000, angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 > 0,000, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel Modal Psikologi sudah dapat dilakukan analisis validitas lebih lanjut.

Uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 > 0,000, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel PO Fit sudah dapat dilakukan analisis validitas lebih lanjut.

Component Matrix, menunjukkan dari 12 item variabel PO Fit semua dinyatakan valid karena memiliki *Loading Factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4. Berdasarkan Tabel 4.14 diatas nilai *KMO and Bartlett's test* variabel Kinerja nilai KMO 0,736 dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 > 0,000, maka dapat dinyatakan

bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel Kinerja sudah dapat dilakukan analisis validitas lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana konsistensi suatu alat ukur apabila pengukuran dilakukan berulang kali pada sampel yang berbeda. Apabila sampel alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliabel*). Sebaliknya bila suatu alat ukur hasil pengukuran tidak konsisten dengan hasil sebelumnya maka alat ukur dianggap tidak *reliabel*.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,7 dimana suatu alat ukur dinyatakan semakin handal apabila hasil dari perhitungan *Alpha Cronbach*-nya diatas 0,7.

Uji F

Tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* uji determinasi QWL dan Modal Psikologis terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,389 berarti sebesar 38,9 % perubahan dari variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel QWL dan Modal Psikologis di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 61,1% adalah dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi dan lain sebagainya.

Uji Hipotesa (Uji t)

H1 : QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan nilai beta sebesar 0,369 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis QWL berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

diterima. QWL dengan dimensi Kebutuhan Kesehatan dan keamanan, ekonomi dan keluarga, sosial, harga diri, Aktualisasi, Pengetahuan, dan estetika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja artinya kepuasan pegawai dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan dan hasil yang berasal dari partisipasi tempat kerja dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 **diterima**.

H2 : Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan nilai beta Modal Psikologi sebesar 0,439 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Kinerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati diterima.

Modal Psikologi dengan dimensi *hope, optimist, resiliency, self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja artinya pegawai yang memiliki keadaan Psikologi positif dengan karakteristik tekun dalam mencapai tujuan, membuat atribut positif dapat bertahan dan bangkit kembali ketika dilanda masalah dan memiliki kepercayaan diri untuk meraih keberhasilan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 **diterima**.

H3 : *Person Organization Fit* (PO Fit) memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja.

Hasil regresi menunjukkan nilai beta QWL dan PO Fit terhadap Kinerja sebesar -2,003 dan tingkat signifikansinya 0,247 lebih besar dari 0,05 berarti PO Fit memoderasi QWL terhadap Kinerja ditolak. PO Fit tidak memoderasi QWL terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 **tidak diterima / ditolak**.

H4 : *Person Organization Fit* (PO Fit) memoderasi pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja.

Hasil regresi menunjukkan nilai beta Modal Psikologi dan PO Fit terhadap Kinerja sebesar -0,359 dan tingkat signifikansinya 0,786 lebih besar dari 0,05 berarti PO Fit memoderasi Modal Psikologi terhadap Kinerja ditolak. PO Fit tidak memoderasi Modal Psikologi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 *tidak diterima / ditolak*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja

Hasil penelitian diketahui bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati sudah merasa puas dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan dan hasil yang berasal dari partisipasi tempat kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah kebutuhan estetika dimana pegawai selalu berpakaian seragam dinas sesuai aturan yang ada, selain itu pegawai mendapat peningkatan perlindungan dari sakit dan cedera dari waktu ke waktu di tempat kerja sehingga mampu membentuk perilaku ekstra (*extra role*) pegawai baik antar individu maupun terhadap organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja

Hasil penelitian diketahui bahwa Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang mempunyai harapan dengan memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, bersemangat dalam mencapai target pekerjaan, selalu melihat sisi baik dari pekerjaan, beberapa pegawai

memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah dalam pekerjaan”, bisa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja dan mampu memberikan alternatif solusi dan pemecahan masalah yang ada di instansi serta mampu meningkatkan Kinerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Pengaruh *Quality of work Life* terhadap Kinerja pegawai dengan moderasi PO Fit

Hasil penelitian diketahui bahwa PO Fit tidak memoderasi *Quality of Work Life* terhadap Kinerja artinya PO Fit tidak memoderasi QWL untuk mencapai Kinerja yang optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa QWL memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya semakin tinggi pengaruh QWL, maka akan semakin tinggi Kinerja yang ditimbulkan.

Sedangkan variabel Moderasi yang merupakan interaksi antara QWL dan Kinerja memiliki nilai koefisien parameter -2,003 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,247. Karena nilai parameternya bernilai negatif dan probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 ($0,247 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel PO FIT merupakan variabel yang tidak moderasi. Sebagai variabel yang tidak memoderasi, PO FIT tidak memoderasi pengaruh QWL terhadap Kinerja.

Penelitian ini, PO Fit tidak memoderasi pengaruh QWL terhadap Kinerja, hal ini diakibatkan pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai organisasi yang masih kurang, kurang sesuainya nilai-nilai individu terhadap nilai-nilai organisasi, kurangnya sosialisasi budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Selain itu PO Fit tidak memoderasi pengaruh QWL terhadap Kinerja. Hal ini disebabkan karena organisasi belum mampu mewujudkan *need supplies perspective*, yaitu suatu keadaan dimana organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal dalam

mewujudkan tujuan organisasi, dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dan adanya anggapan bahwa keputusan yang diambil oleh organisasi belum mampu memenuhi harapan seluruh pegawai.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja dengan moderasi PO Fit.

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa Modal Psikologi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya semakin tinggi pengaruh Modal Psikologi, maka akan semakin tinggi Kinerja yang ditimbulkan.

Sedangkan variabel Moderasi yang merupakan interaksi antara Modal Psikologi dan Kinerja memiliki nilai koefisien parameter -0,359 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,786. Karena nilai parameternya bernilai negatif dan probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 ($0,786 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel PO FIT merupakan variabel yang tidak moderasi. Sebagai variabel yang tidak moderasi, PO FIT tidak memoderasi pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja.

Hasil regresi menunjukkan bahwa PO Fit tidak memoderasi Modal Psikologi terhadap Kinerja artinya, PO Fit tidak dapat meningkatkan pegawai yang memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan bersemangat dalam mencapai target pekerjaan untuk mencapai Kinerja yang optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Pada penelitian ini, ditemukan tidak adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu dengan uraian organisasi tidak mampu memenuhi harapan pegawai, kurangnya dukungan organisasi dalam pengembangan pegawai sehingga PO Fit di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati tidak memoderasi Modal Psikologi pegawai yaitu pegawai mempunyai anggapan bahwa target pekerjaan hanya menjadikan beban dalam pekerjaan. Sehingga pegawai tidak mempunyai semangat dalam mencapai target organisasi secara maksimal. Selain itu, pegawai tidak mempunyai kewenangan untuk dapat memecahkan/memberikan solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan :

Quality Of Work Life berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, hal ini berarti bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) semakin baik maka kinerja semakin baik artinya keadaan dimana Pegawai dapat memenuhi kebutuhan penting mereka di tempat bekerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Modal Psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini berarti bahwa Modal Psikologi semakin baik maka kinerja semakin baik artinya Pegawai mempunyai berbagai alternatif solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan bersemangat dalam mencapai target pekerjaan serta mampu meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

PO Fit (*Person Organization Fit*) tidak memoderasi QWL (*Quality Of Work Life*) terhadap Kinerja artinya PO Fit tidak memoderasi Pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan penting mereka di tempat bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

PO Fit tidak memoderasi Modal Psikologi terhadap Kinerja artinya PO Fit tidak memoderasi pegawai yang memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan bersemangat dalam mencapai target pekerjaan untuk mencapai Kinerja yang optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Indikator Variabel *Quality of Work Life* (QWL) mengenai pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan di tempat bekerja, dapat mendorong tumbuhnya Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Modal Psikologi yang baik, dapat

meningkatkan Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Indikator variabel Modal Psikologi mengenai pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati Harus mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus . Tanggapan responden yang tinggi atas pernyataan pegawai untuk selalu melihat sisi baik dari pekerjaan dan pegawai mampu menyampaikan informasi dengan baik kepada rekan kerja menunjukkan tingkat Kinerja yang baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi penentu kebijakan (stakeholder) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dalam mengelola organisasi dan dalam penyusunan kebijakan – kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Gable, S. L. & Haidt J. (2005). *What (and Why) Is Positive Psychology?*. Review of General Psychology 2005, Vol. 9, No. 2, 103–110.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Edisi ke enam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kristof, A. L. 1996. *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. Jurnal Personnel Psychology, INC 49, 1-49.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital*. Business Horizons 47/1, 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital Developing : The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 1989. *A work values approach to corporate culture : a field test of the value congruence process and its*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Moegini, Nurtjahja dkk 2012. Pengaruh Psychological Capital Terhadap Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Percieved Procedural Fairness, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. 1991. *People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit*. Academy of Management Journal, 34 (3), 487-516.
- Schneider, B. (1987). *The people make the place*. Personnel Psychology, 40, 437-53.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. *Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection : A Review of The Literature*. Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 No. 6, 179-196.
- Dessler, G. 1997 Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II Jakarta: PT Prehallindo
- Ghozali I. 2005 Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3
- Ghozali Imam, 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Greenberg, J and Barun, R.A. 2000, Behavior in Organization Understanding and Managing The Humanside of Work Seventh Ed, New York, NYC : Prentice-Hall International
- Gibson, 1997, Organisasi dan Manajemen, Jilid 1 edisi 5, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Handoko (1994). Manajemen PT Binarupa Aksara Jakarta
- Hasibuan, SP. Malayu, 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Yogyakarta : BPFE
- Hersey, Paul and kenneth H, Blanchard, 1997, Manajemen of Organizational Behaviour, New jersey : Prentice-Hall Inc. Engewood Cliffs
- Milkovich, T. George & Boudreau, W. John. 1997 Human Resources Managemant, Edisi 8, Richard D Irwin, Inc, USA
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi

- Cetakan ke dua belas. Sinar Grafika Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya Bandung ;
- Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andy Offset, Yogyakarta ;
- Siagian, S. 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamoro, Henry, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia , STIE YKPN Yogyakarta