

**PENGARUH MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI
PERSON ORGANIZATION FIT
(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DEMAK)**

Lina Wulandari

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
Email : linawulandari@gmail.com

Endang Tjahjaningsih

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
e.cahyaningsih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Pengumpulan data dengan metode survey dari 110 responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Seleksi responden yang dilakukan dengan metode rumus Slovin. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji model, uji t dan uji mediasi untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *person organization fit* sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*. Motivasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : motivasi, kualitas kehidupan kerja, *person organization fit* dan kinerja pegawai

Abstract

This study has aimed to examine and to analyze the influence of motivation and quality work of life on employee performance with person organization fit mediation on Civil Servant Employees Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Data collection used survey method for 110 respondents. They were Civil Servant Employees on Sekretariat Daerah Kabupaten Demak with slovin methode. The technique of data testing used statistical method, they covered validity test, reliability test, regression analysis, t-test and mediation test. They were used to test and to prove hypotheses of study. Based on resulting of their analysis, its examining pointed out motivation did not influence for person organizatio fit while quality work of life influence positive and significant for person organization fit. Motivation and quality work of life influence positive and significant for employee performance.

Keywords: *motivation, quality work of life, person organization fit and employee performance.*

PENDAHULUAN

Era otonomi daerah sekarang ini menuntut pelaksanaan penyelenggaraan negara dan pembangunan menitikberatkan pada pembangunan sumber daya manusia. Karena itu sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam suatu organisasi agar dapat bertahan dan berkompetisi dalam persaingan. Pasal 3 Undang-undang RI Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang

Pokok-pokok Kepegawaian, menyatakan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara

pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Sekretariat Daerah merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak diharapkan dapat memberikan segenap pikiran, tenaga dan segala kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak yang profesional antara lain dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kehidupan kerja, dan *person organization fit*.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak adalah adanya kenaikan tunjangan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Demak kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Demak per 1 Januari 2017, yang diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya kenaikan tunjangan tambahan penghasilan pegawai belum bisa memberikan motivasi pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dan tidak bekerja pada saat jam kerja atau melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Terhadap *Person Organization Fit*

Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Mc Clelland (1962)

menyatakan bahwa motivasi mencerminkan tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan kelompok pertemanan. Motivasi kerja dapat meningkat jika di dalam organisasi terdapat kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi. Seorang pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi jika dirinya merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi sehingga akan bekerja lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdhiyani (2015) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *person organization fit*. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula *person organization fit*. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap *person organization fit*.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Person Organization Fit*

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (2014) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja seseorang akan meningkat jika dirinya merasa cocok dengan organisasi tersebut.

Andi, Leonardo dan Patricia (2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap *person organization fit*.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Mc Clelland (1962) menyatakan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan mereka dari orang lain berdasarkan hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik. Mereka mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab untuk menemukan masalah, dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja sehingga mereka dapat menentukan sasaran yang lebih menantang. Orang yang memiliki dorongan yang kuat

untuk berhasil akan mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya (Robbin, 2006).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryam & Shafighi, pada tahun 2013 dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 3 sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan ikut mengalami peningkatan. Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan karyawan (Walton, 1987).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Merwandi (2014), dengan hasil Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 4 sebagai berikut :

H4 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai

Person organization fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Bowen, Ledrof & Nathan, 1991; Kristof, 1996). Menurut Kristof (1996), *person organization fit* dapat diartikan dalam

empat konsep yaitu: kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian.

Mahardika (2006) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya *person organization fit* seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis 5 sebagai berikut :

H5 : *Person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak sejumlah 152 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka diperoleh sampel sebanyak 110 responden. Sampel diambil berdasarkan teknik *probability sampling, simple random sampling* dimana setiap unsur populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Kuesioner dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak sebanyak 110 eksemplar kepada 110 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Kuesioner penelitian untuk empat variabel yang digunakan semuanya menggunakan skala likert yang berbobot 7 point untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban dari sangat setuju (7), setuju (6), agak setuju (5), netral (4), agak tidak setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Mc Clelland (1962) memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi yaitu: kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan

akan kelompok pertemanan (*need for affiliation*), dan terdiri dari 11 indikator.

Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan karyawan (Walton, 1987). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: Pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan inovatif dan lingkungan kerja, dan terdiri dari 10 indikator.

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Alat ukur ini terdiri dari empat dimensi yaitu: kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*), kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*), dan terdiri dari 11 indikator.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernaldin dan Russel, 1993). Alat ukur ini terdiri dari enam dimensi yaitu: *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*, dan terdiri dari 15 indikator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebar kuesioner sebanyak 110 eksemplar kepada 110 orang Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak yang merupakan sampel dari penelitian ini. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* atau pemilihan sampel acak. Dari 110 eksemplar kuesioner yang disebar, keseluruhan kuesioner dikembalikan dan diisi dengan lengkap serta sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan sehingga layak untuk dianalisis. Dengan demikian data primer yang diolah merupakan data yang diperoleh dari 110 responden yang menjawab kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 47 pertanyaan untuk mengukur 4 variabel yaitu motivasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja pegawai

sebagai variabel terikat dan *person organization fit* sebagai variabel mediasi.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terbanyak berusia antara 31-40 tahun yaitu 60 orang (54,5%) sedangkan responden paling sedikit berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (6,4%). Responden terdiri dari pria sebanyak 50 orang (45,5%) dan wanita 60 orang (54,5%). Pendidikan responden dalam penelitian ini terbanyak berpendidikan S1 yaitu sebanyak 49 Orang (44,5%) dan paling sedikit berpendidikan SLTP sebanyak 2 orang (1,8%). Berdasarkan golongan responden terbanyak memiliki golongan III yaitu 59 orang (53,6%) dan paling sedikit memiliki golongan IV sebanyak 7 orang (6,4%). Berdasarkan masa kerja responden terbanyak memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 36 orang (32,7%) dan paling sedikit memiliki masakerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (9,1%).

Deskripsi Variabel

Hasil deskripsi terhadap variabel motivasi menggambarkan bahwa nilai mode adalah 6, nilai mean 4,43-6,36, nilai minimum 1 dan nilai maksimum 7. Variabel kualitas kehidupan kerja nilai mode 6, nilai mean, 5,55-6,14, nilai minimum 1 dan nilai maksimum 7. Variabel *person organization fit* nilai mode 6, nilai mean 5,70- 6,27, nilai minimum 2 dan nilai maksimum 7. Variabel kinerja pegawai nilai mode 6, nilai mean 5,40-6,40, nilai minimum 2 dan nilai maksimum 7.

Uji Validitas

Nilai *KMO* variabel motivasi adalah 0,689 sehingga angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu *KMO* lebih dari 0,5 maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi. Sehingga variabel motivasi sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Begitu pula nilai *component matrix* dalam variabel motivasi dengan 11 indikator lebih dari 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Nilai *KMO* variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,810, sehingga variabel kualitas kehidupan

kerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji validitas nilai *component matrix* dalam variabel kualitas kehidupan kerja dengan 11 indikator hasilnya lebih dari 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Nilai *KMO* variabel *person organization fit* adalah 0,858, sehingga *person organization fit* sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Diketahui pula bahwa hasil *component matrix* menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* yang memiliki 11 pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4. Nilai *KMO* variabel kinerja pegawai adalah 0,799, sehingga variabel kinerja pegawai sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Diketahui pula bahwa hasil *component matrix* menunjukkan dari 15 item

variabel kinerja pegawai semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,789, variabel kualitas kehidupan kerja 0,850, variabel *person organization fit* sebesar 0,901, variabel kinerja pegawai sebesar 0,866, berarti lebih besar daripada nilai *Cronbach's Alpha* 0,7 maka instrumen motivasi, kualitas kehidupan kerja, *person organizational fit* dan kinerja pegawai adalah reliabel dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Tabel 4.1

Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Model dan Uji t

	Adjusted R ²	F		t		Keterangan
		Hitung	Sig ^a			
Persamaan I X1 terhadap Y1 X2 terhadap Y1	0,479	51,134	0,000 ^a	0,111	0,145	H1 = ditolak H2 = diterima
				0,647	0,000	
Persamaan II X1 terhadap Y2 X2 terhadap Y2 Y1 terhadap Y2	0,412	26,503	0,000 ^a	0,186	0,024	H3 = diterima
				0,299	0,005	H4 = diterima
				0,304	0,004	H5 = diterima

Pada persamaan I Koefisien regresi dari variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,111 bertanda *positif* dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0,647 bertanda *positif*. Artinya adalah meningkatnya variabel motivasi dan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan variabel terikatnya yaitu *person organization fit* dan begitu juga sebaliknya. Pada persamaan II koefisien regresi dari variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,186 bertanda *positif*, kualitas kehidupan kerja sebesar 0,299 bertanda *positif* dan *person organization fit* sebesar 0,304 bertanda *positif*. Artinya adalah meningkatnya variabel motivasi, kualitas kehidupan kerja dan *person organization fit* akan meningkatkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan tabel 4.1 nilai adjusted R² pada persamaan I sebesar 0,479 artinya variabel motivasi dan kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan variabel *person organization fit* sebesar 47,9%, sedangkan sisanya yaitu 52,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai adjusted R² pada persamaan II sebesar 0,412 artinya variabel motivasi, kualitas kehidupan kerja dan *person organization fit* mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 41,2%, sedangkan sisanya yaitu 58,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji F (Goodness of Fit)

Dari tabel 4.1 persamaan I diketahui signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel motivasi dan kualitas kehidupan kerja

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *person organization fit*, sehingga model dinyatakan fit. Demikian juga diketahui signifikansi dari tabel 4.1 persamaan II sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel motivasi, kualitas kehidupan kerja dan *person organization fit* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga model dinyatakan fit.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri) pada nilai $\alpha < 0,05$. Jika nilai $\alpha < 0,05$ dengan arah positif maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang diuji.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap *Person organization fit*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai probabilitas signifikansi sebesar 0,145 berada di atas 0,05 atau $0,145 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Artinya dimensi pada variabel motivasi yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan tidak mempengaruhi *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Person organization fit*.

Hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *person organization fit* dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa dimensi pada kualitas kehidupan

kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana hasilnya kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit*.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,024 di bawah 0,05 atau $0,024 < 0,05$. Karena bagi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak kebutuhan untuk berprestasi, memperoleh kekuasaan dan memenuhi kebutuhan untuk memiliki hubungan pertemanan sangat penting berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005 di bawah 0,05 atau $0,005 < 0,05$. Setiap orang mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan, berpartisipasi dalam organisasi, memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhannya serta mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan demikian

semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana hasilnya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh *Person organization fit* terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,004 di bawah 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, terpenuhi kebutuhannya dan memiliki kesesuaian dengan budaya organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Demak akan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian semakin tinggi *person organization fit* seorang Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana hasilnya *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. *Person organization fit* memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,186. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi melalui mediasi *person organization fit* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai lebih kuat daripada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui *person organization fit*, atau dengan kata lain mediasi kurang kuat dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang hasilnya *person organization fit* tidak berpengaruh secara signifikan dalam

memediasi hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja.

7. *Person organization fit* memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,299. Sedangkan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja melalui mediasi *person organization fit* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,197. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai lebih kuat daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *person organization fit*, atau dengan kata lain mediasi kurang kuat dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Artinya meningkatnya dimensi dalam variabel motivasi tidak mempengaruhi peningkatan *person organization fit*.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Dengan demikian meningkatnya dimensi dalam variabel kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan *person organization fit* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak secara signifikan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Dengan demikian meningkatnya dimensi dalam variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja

- pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak secara signifikan.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Dengan demikian meningkatnya dimensi dalam variabel kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak secara signifikan.
 5. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Dengan demikian meningkatnya dimensi dalam variabel *person organization fit* dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak secara signifikan.
 6. *Person organization fit* tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai lebih kuat daripada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui *person organization fit*, atau dengan kata lain mediasi kurang kuat dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai.
 7. *Person organization fit* tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai lebih kuat daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *person organization fit*, atau dengan kata lain mediasi kurang kuat dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan dan pembahasan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan implikasi untuk meningkatkan

kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Demak, yaitu:

1. Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Demak harus mampu memotivasi pegawainya untuk menyukai pekerjaannya dan memiliki persamaan persepsi terhadap tujuan organisasi, salah satunya dengan program *capacity building*, dengan demikian Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak dapat memahami potensi yang ada pada dirinya. Hal ini bertujuan agar kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak meningkat.
2. Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Demak harus selalu memantau kondisi kualitas kehidupan kerja pegawai, dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan, misalnya dengan mengikutsertakan dalam bimbingan teknis, sosialisasi maupun pendidikan dan pelatihan. Serta memperhatikan kesejahteraan pegawai. Karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Demak.
3. *Person organization fit* memiliki pengaruh dalam sebuah organisasi. *Person organization fit* yang tinggi pada pegawai di suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Mengetahui hal tersebut, organisasi harus selalu meningkatkan *person organization fit* di kalangan pegawai dengan cara menempatkan pegawai sesuai dengan minat dan bakatnya, atau latar belakang pendidikannya. Selain itu dapat pula dilakukan dengan cara menyelenggarakan rapat staf secara berkala, agar terjadi komunikasi yang baik antar pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Demak.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi penelitian yang terbatas yaitu pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak saja, sehingga hasil penelitian ini

tidak dapat digeneralisasi dan harus dipresentasikan secara hati-hati, sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi hasil penelitian, karena belum tentu hasil penelitian sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terhadap responden yang asal menjawab.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel independen motivasi dan kualitas kehidupan kerja, satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan variabel mediasi *person organization fit*, untuk peneliti selanjutnya agar memperluas atau mengembangkan variabel kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian tentang kinerja pegawai di masa mendatang dapat memperoleh indikator variabel penelitian yang lebih kompleks dan mampu digeneralisasikan, karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji model tabel 4.1, pada persamaan I dan II dimana nilai Adjusted R^2 kurang dari 0,5 artinya variabel bebas mampu menjelaskan pengaruh terhadap *variabel terikatnya* kurang dari 50%. Maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat kecil. Artinya model yang digunakan lemah untuk menerangkan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Leonardo & Patricia. 2016. Effect of Career Development and Quality of Work Life on Job Satisfaction Mediated Person Organization Fit (Study of Employees PT. HD Trans Semarang).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Autry, C. W., Daugherty, P. J., 2003. Warehouse Operation Employees: Linking Person Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response. *Journal of Business Logistic*, Vol. 24,1,171.
- Bernaldin, H., J. & Russel, E. A. 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York. Mc. Graw-Hill.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 1991. Hiring for The Organization, Not The Job. *Academy of Management Executive*. 5(4), 35-49.
- Bright, Leonard. 2008. Does Person Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees. *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 27 . No. 4.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. 1996. Person Organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry Organizational Behaviour and Human Decisions Processes 67(4), 294-311.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources*. Mc. Graw Hill Inc.
- Chatman, J. A. 1989. Improving Interactional Organizational Research: a Model of Person Organization Fit. *Academy of Mangement Review*, 14(3), 333-349.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Herdhiyani, Aprillia. 2015. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi *Person organization fit* (Studi Pada Aparatur Sipil Negara RSUD Dr. H. Soewondo-Kabupaten Kendal).
- Judge, T. A. & Bretz, R. D. 1994. Person Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure and Career Success. *Journal of Vacat ional Behaviour*. 44, 32-54.
- Kristof, A. L. 1996. Person Organization Fit an Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Psychologi*. 49, 1-49.
- Luthans, Fred. 1995. Employee Engagement and Manager Self- Efficiency: Implication for Managerial

- Effectiveness and Development. *Journal of Management Development*.
- Mahardika, Guntur. 2006. Pengaruh *Person-Organization Fit* (Kecocokan Nilai-nilai Individu dengan Nilai-nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perilaku dan Budaya organisasi*. PT. Rafika Aditama.
- Maryam & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Motivation on Employee's Job Performane (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation).
- Mc Clelland, D. C. 1962. Bussines Drive and Nation Achevment, *Harvard Business Review* Juli-Agustus.
- Merwandi. 2014. Pengaruh Quality of Work Life dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alama (KSDA) Sumatera Barat.
- Rivai, V. & Basri, A. F. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. & Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sekiguchi, T. 2004. Person Organization Fit and Person, Job Fitin Employee Selection: a Review of the Literature. *Osaka Keidai Konshu*, 54(6), 179-196.
- Siagian, S. O. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Srimulyani, V. A. & Murti, H. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.
- Turban, D. B. & Keon, T. L. 1993. Organizational Attractiveness: an Interactionist Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-193.
- Walton, R. E. 1987. Criteria for Quality of Working Life. *American Journal of Applied Science*. Vol. 3 No. 12.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.