

**PENGARUH SUBJECTIVE WELL-BEING DAN
PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MOROWALI**

Tovan Tovan¹, Rusdian Rauf²

¹*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako, Palu*
Email: tovanxx@gmail.com

²*Jurusan Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara, Makassar*
Email: rusdian@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the simultaneous and partial effect of subjective well-being and psychological capital on the performance of the Morowali Government employees. The type of research used is quantitative and the sampling technique used in this study is proportional random sampling with a total sample of 120 respondents.

The results of this study found that subjective well-being and psychological capital simultaneously and partially had a significant effect on the performance of the Morowali Government employees.

Keywords: *Subjective Well-being, Psychological Capital and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi sorotan utama dan tumpuan bagi organisasi publik maupun organisasi bisnis untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sebab, sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi, setiap sumber daya manusia tidak lepas dari reaksi emosi yang dimiliki terhadap peristiwa-peristiwa

yang dialami dan dirasakan. Reaksi emosi tersebut bisa berupa positif atau negatif. Gambaran emosi yang dialami individu menurut evaluasi subyektif mereka atas hidup mereka sendiri dalam penelitian ini diistilahkan *subjective well-being*. Menurut Veenhoven (1993) *subjective well-being* secara keseluruhan bisa dipahami dalam ungkapan kepuasan hidup, kesenangan/kepuasan hati dan level kesenangan, sementara aspek yang berbeda-beda dari *subjective well-being* meliputi penilaian diri seperti kepuasan atas pekerjaan, harga diri, dan control kepercayaan. Kepuasan hidup merupakan level di mana individu menilai kualitas hidupnya secara menyeluruh sebagai kesatuan yang menyenangkan. Hal ini menarik untuk diteliti lebih jauh, sebab masalah *subjective well-being* kurang mendapat perhatian dari berbagai pihak khususnya bagi para pemimpin organisasi, yang kenyataannya *subjective well-being* memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja SDM.

Pada perkembangan selanjutnya ditinjau dari keadaan individu yang positif dengan istilah *psychological capital* telah menambah wacana baru dalam mempengaruhi sikap dan kinerja seseorang dalam organisasi. Menurut Luthans, dkk. (2007) *psychological capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang yang dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan. Berpijak pada teori yang diungkapkan oleh Osigweh (1998) bahwa *psychological capital* merupakan suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Moegni dan Sulistiawan (2012) yang mengkaji pengaruh *psychological capital* karyawan terhadap perilaku kerja yang inovatif menemukan bahwa *psychological capital* terbukti tidak signifikan dalam memprediksi perilaku kerja yang inovatif. Dari perbedaan hasil studi tersebut tentu menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali merupakan daerah yang memiliki heterogenitas pegawai sehingga akan mempengaruhi pola kerja dan kinerja pegawai. Penyesuaian pola kerja dalam heterogenitas pegawai menjadi perhatian tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui lebih dalam terkait *subjective well-being* dan *psychological capital* serta kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.

KAJIAN LITERATUR

Subjective Well-Being

Diener, dkk. (1999) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai bidang minat ilmiah umum daripada satu konstruksi spesifik. *Subjective well-being* adalah kategori luas dari fenomena yang mencakup respons emosional orang, kepuasan domain, dan penilaian global terhadap kepuasan hidup. *Subjective well-being* adalah topik yang sering dibahas dalam lingkungan organisasi dan sangat penting untuk praktik manajemen yang efektif. Mungkin ada sedikit konsekuensi perselisihan yang serius bagi individu dan organisasi. Fisher (2003) berpendapat bahwa karyawan yang lebih bahagia dan lebih sehat akan berkontribusi pada peningkatan upaya dan produktivitas. Dampak dari kurangnya *subjective well-being* pada organisasi adalah termasuk biaya absensi, pergantian, pengurangan produktivitas, klaim kompensasi, asuransi kesehatan, penyakit, dan perawatan kesehatan (Cooper dan Cartwright, 1994).

Menurut Diener (2009) definisi dari *subjective well-being* dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar dari pada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell, dkk. (1970) bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang. Russell (2008) menyatakan bahwa *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap eksistensinya atau pandangan *subjective* seseorang terhadap pengalaman hidupnya. *Subjective Well-Being* memiliki dua komponen umum yaitu komponen kognitif dan komponen emosional (Diener, 2009). Dalam penelitian ini difokuskan pada komponen emosional (afektif) seseorang secara positif.

Psychological Capital

Definisi *Psychological Capital* dikemukakan oleh Luthans (2007), menurutnya *Psychological Capital* adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk

mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan.

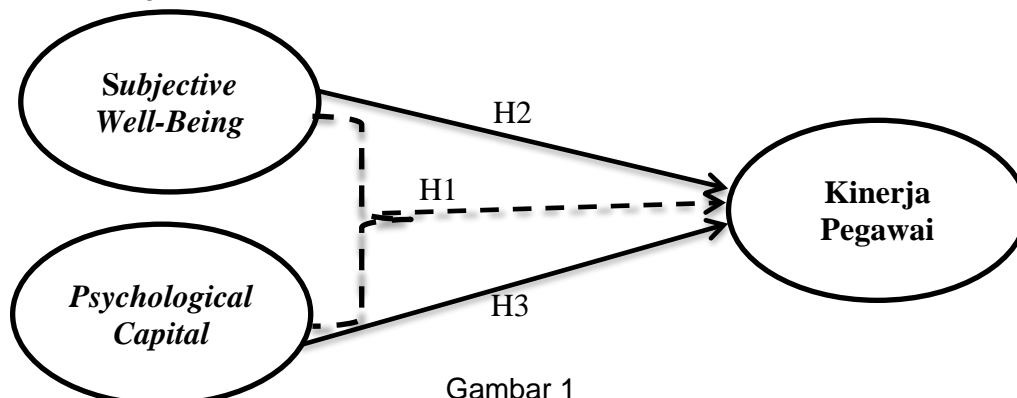
Pendapat lain juga dikemukakan oleh Osigweh (1989), bahwa *psychological capital* adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Senada dengan pendapat Zhao (2009) yang menyebutkan *psychological capital* sebagai keadaan pengembangan individu yang positif yang meliputi empat aspek yaitu: 1) *self efficacy*, 2) *optimism*, 3) *hope*, dan 4) *resiliency*.

Kinerja Pegawai

Kinerja telah didefinisikan oleh banyak ahli diantaranya Dessler (1993) yang menyatakan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Ivancevich, (2007) menjelaskan kinerja didefinisikan secara formal sebagai jumlah dan kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasional. Mathis dan Jackson (2001) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Selanjutnya masih menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa terdapat elemen-elemen kinerja yang umum untuk sumber daya manusia adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

1. *Subjective Well-Being* dan *Psychological Capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. *Subjective Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Adapun jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat *Champion (1981)* dalam buku *Basic Statistics for Social Research, Second Edition* yang menyatakan bahwa sebagian besar uji statistik selalu menyertakan rekomendasi ukuran sampel, dengan kata lain, uji-uji statistik yang ada akan sangat efektif jika diterapkan pada sampel yang jumlahnya 30 s/d 60 atau dari 120 s/d 250. Oleh karena itu peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Selanjutnya metode pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer dikumpulkan melalui penyebaran *questioner*, yang merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. *Questioner* yang digunakan adalah *questioner* tertutup dengan pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan menggunakan skala Likert (1-5). Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel dan Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Status
Subjective Well-Being			
<i>Excited</i>	0.693	0.000	Valid
<i>Inspired</i>	0.833	0.000	Valid
<i>Attentive</i>	0.808	0.000	Valid
<i>Determined</i>	0.709	0.000	Valid
<i>Enthusiastic</i>	0.599	0.000	Valid
Psychological Capital			
<i>Self Efficacy</i>	0.766	0.000	Valid
<i>Optimism.</i>	0.834	0.000	Valid
<i>Hope</i>	0.854	0.000	Valid

<i>Resiliency</i>	0.760	0.000	Valid
Kinerja Pegawai			
Kuantitas Kerja	0.354	0.000	Valid
Kualitas Kerja	0.790	0.000	Valid
Ketepatan waktu	0.845	0.000	Valid
Kehadiran	0.683	0.000	Valid
Kemampuan Bekerja Sama.	0.686	0.000	Valid

Selanjutnya, instrumen dapat dikatakan reliabel jika alat tersebut menghasilkan nilai-nilai yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dengan kondisi yang berbeda (Sugiyono, 2006).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Subjective Well-Being</i>	0.782	Reliabel
<i>Psychological Capital</i>	0.811	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.683	Reliabel

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen yaitu *subjective well-being*, dan *psychological capital* dengan variabel dependen kinerja pegawai. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.578	1.365		4.821	0.000
<i>Subjective Well-Being</i>	0.286	0.088	0.285	3.242	0.002
<i>Psychological Capital</i>	0.485	0.090	0.476	5.417	0.000
F _{hitung}	= 55.209				
Sig. F	= 0.000				
R	= 0.697				
R Square	= 0.486				
Adjusted R Square	= 0.477				

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = 6.578 + 0.286X_1 + 0.485X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6.578; artinya jika *subjective well-being* dan *psychological capital*, nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai tetap positif dengan nilai 6.578.
- 2) Koefisien regresi variabel *subjective well-being* sebesar 0.286; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *subjective well-being* mengalami kenaikan 1%, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 28.60%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *subjective well-being* dengan kinerja pegawai, semakin tinggi *subjective well-being* maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi variabel *psychological capital* sebesar 0.485; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *psychological capital* mengalami kenaikan 1%, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 48.50%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *psychological capital* dengan kinerja pegawai, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh angka R sebesar 0.697. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara variable *subjective well-being* dan *psychological capital* terhadap variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel *subjective well-being* dan *psychological capital* secara serentak terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.486 atau (48.60%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel *subjective well-being* dan *psychological capital* terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48.60%. Sedangkan sisanya sebesar 51.40% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji-F. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa *regression* menunjukkan nilai signifikansi F (sig.F = 0,000). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *subjective well-being* dan *psychological capital* secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *subjective well-being* dan *psychological capital* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali dapat diterima dan terbukti.

Uji Hipotesis Kedua (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai signifikansi t ($\text{sig.t} = 0,002$). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *subjective well-being* secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *subjective well-being* secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali dapat diterima dan terbukti.

Uji Hipotesis Ketiga (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai signifikansi t ($\text{sig.t} = 0,000$). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* secara parsial terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali dapat diterima dan terbukti.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. Hal ini relevan dengan pendapat Diener, dkk., (2009) bahwa *subjective well-being* merupakan sebagai evaluasi individu terhadap kehidupan, yang dijelaskan dalam terminologi mengenai bagaimana dan mengapa individu mengalami kehidupan dalam cara yang positif, sehingga pengalaman pribadi mereka berkaitan dengan kualitas hidup yang dirasakan. Selain itu, Keyes dan Waterman (2003) mereview literatur dengan judul, “*A brief history of the study of well-being in children and adults*”, menyimpulkan bahwa individu mengevaluasi dirinya dalam ungkapan apakah mereka merasa baik atau senang dengan dirinya dan apakah dirinya berfungsi dengan baik secara pribadi dan secara sosial. Para ahli juga telah menganalisis bahwa evaluasi mengenai kehidupan individu ini berlangsung dalam periode saat ini dan periode lampau (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Evaluasi ini meliputi reaksi emosi individu atas suatu peristiwa, suasana hati mereka, dan bentuk penilaian mereka mengenai kepuasan dalam hidup, pemenuhan kebutuhan, dan kepuasan dalam domain tertentu, salah satu diantaranya pekerjaan.

Evaluasi tersebut bisa berupa positif atau negatif, termasuk penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, minat dan keterikatan, reaksi-reaksi afektif seperti gembira dan sedih atas peristiwa hidup, kepuasan dalam pekerjaan, hubungan, kesehatan, hiburan, makna dan tujuan, dan bidang-bidang penting lainnya (Diener, 2005). Perasaan positif merefleksikan keadaan suasana hati yang positif dari seseorang yang meliputi antusias atau bersemangat dan aktif. Dengan suasana hati yang positif tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia (SDM).

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, juga membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. Hal ini relevan dengan teori yang diungkapkan Osigweh (1998) bahwa *psychological capital* adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Senada dengan apa yang disampaikan Luthan (2007) bahwa *psycological capital* didefinisikan sebagai suatu pendekatan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dicirikan oleh; 1) *self efficacy*, 2) *optimism*, 3) *hope*, 4) *resiliency*. Secara keseluruhan, bukti menunjukkan *psychological capital* terbuka untuk pengembangan dan dapat menyebabkan sikap dan perilaku positif karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk hasil organisasi yang positif.

SIMPULAN

- 1 Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa terdapat bukti *subjective well-being* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.
- 2 Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa terdapat bukti *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.
- 3 Hal yang sama juga ditunjukkan pada pengujian hipotesis ketiga menemukan bahwa terdapat bukti *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.

REFERENSI :

- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. 1970. *Manajerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York: Mc.Graw Hill.
- Champion, Dean J., 1981, *Basic Statistic for Social Research*, 2 th edition, Cincinnati, Ohio, South-Western Publishing Co.
- Cooper dan Cartwright, 1995. Diagnosing a Healhty Organisation A Protective Appraroach to Stress in the Workplace. American Psychological Assosiation. Wasingto. 15: 217-229.
- Diener, E., Lucas, R. E., and Oishi. 2005. *Subjective Well Being: The Science Of Happiness And Life Satisfaction*. Handbook of Positive Psychology. NC: Oxford University Press.
- Diener E. 2009. Subjektive Well Being: a General Overview. *South African Journal of Psychology*, Vol. 39, No. 4, pp. 391-406.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. 2003. Personality, Cultur, And Subjective Wellbeing: Emotional And Cognitive Evaluations Of Life. *Annual Review of Psychology*. Vol. 54, pp. 403-425.

- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai li Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Fisher-McAuley, G., Stanton, Jolton, and Gavin (2003). Modeling the relationship between work-live balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology. 1-26.
- Gunawan, B. I. (2017). Perbandingan implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan kurikulum 2013 di SMAN 1 Sinjai Utara. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 1-9.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. 2007. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Keyes, Corey L. M., and Mary Beth Waterman. 2003. *Dimensions of Well-Being and Mental Health In Adulthood*. dalam M. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes, and K. Moore. (Eds.). *Well-Being: Positive Development Throughout the Life Course*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*. Vol. 60, pp. 541-572
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. 2007. *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Mathis, C.R., & Jackson, H.J. 2001. *Human Resources Management*. Diana Angelica (penerjemah). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moegni, Nurtjahja & Sulistiawan, Jovi. 2012. *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Percieved Procedural Fairness*. *Majalah Ekonomi*. Tahun XXII, No. 2. h. 125-133.
- Osigweh, C. A. B. 1989. Concept Fallibility in Organizational Science. *The Management Review*. Vol. 14, No. 4, pp. 579-594.
- Russell, J. E. A. 2008. *Promoting Subjective Well-Being at Work*. *Journal of Career Assessment*, Vol. 16, pp. 118-132.
- Veenhoven, R. 1993. *Happiness in nations: Subjective appreciation of life in 56 nations 1946-1992*. RISBO, Erasmus University Rotterdam, Studies in Social and Cultural Transformation.

Zhao, Zhenguo. 2009. The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*. Vol. 1, No. 2, pp. 35-39.