

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI: KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEDISIPLINAN KERJA, KINERJA PEGAWAI

Wardasari Amalia

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Muryati

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Survival

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

ABSTRACT

This study explains the effect of job characteristics and work discipline on employee performance mediated by job satisfaction. The population is all employees of the Public Library and Regional Archives of Malang City, both those with civil servant status and non-civil servant employees, totaling 63 people. The sampling method in this study used "total sampling", that is, using all members of the population. Inferential statistics are used in this study with the path analysis method.

The results showed that: Job characteristics and discipline have a positive and significant effect on job satisfaction; Job characteristics have a positive and significant effect on performance; Work discipline does not have a significant effect on employee performance; Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; Job satisfaction is able to mediate the relationship between job characteristics, discipline, and performance

Keywords: *Job characteristics, discipline, job satisfaction, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, baik yang berstatus PNS maupun pegawai yang berstatus non PNS yang berjumlah 63 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan "total sampling", yakni menggunakan seluruh anggota populasi. Statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini dengan metode *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Karakteristik pekerjaan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi dari hubungan karakteristik pekerjaan, kedisiplinan, dan kinerja

Kata Kunci: Karakteristik pekerjaan, kedisiplinan, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

Pendahuluan

Pada organisasi layanan publik atau pemerintahan, penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien memerlukan kinerja handal dari seluruh

pegawai. Menurut Roth & Gabriel (dalam Istianto, 2009) pelayanan publik/masyarakat yaitu: “*any services available to the public whether provided publicly (as a museum) nor privately (as is a restaurant meal)*”. Pelayanan publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang dan jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi. Istianto (2009) menyebutkan bahwa penyelenggara pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara, yakni kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral, dan bebas dari tekanan.

Berdasarkan hasil pengamatan Peneliti lebih lanjut, permasalahan capaian kinerja layanan pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang terkait dengan Ketergantungan dan keterbatasan anggaran, dan Kompetensi sumber daya manusia organisasi. Mengaitkan capaian kinerja pegawai dengan capaian kinerja organisasi pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang sebagaimana penjelasan tersebut di atas, jika ditinjau dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan proses orang dan proses kerja, Peneliti mencermati sekurang-kurangnya terdapat tiga fenomena yang terjadi dan turut berkontribusi atas belum tercapainya kinerja pegawai sesuai dengan target yang diharapkan organisasi, yakni: 1) karakteristik pekerjaan; 2) kedisiplinan pegawai, dan; 3) kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Berry dan Houston (1993) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri. Menurut Hackman dan Oldam (2005) karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yakni: 1) variasi keterampilan yang dibutuhkan; 2) prosedur dan kejelasan tugas; 3) signifikansi atau tingkat kepentingan tugas; 4) otonomi; kewenangan dan tanggung jawab, serta; 5) umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap aspek internal akan membawakan karakteristik pekerjaannya yang akan menumbuhkan rasa yang semakin berorientasi ke depannya di bidang pekerjaannya yang dilakukan.

Robbins (2006) menyebutkan bahwa secara umum model karakteristik pekerjaan merupakan wujud dari gagasan-gagasan internal yang diperoleh individu jika dirinya mempelajari pengetahuan tentang kesimpulan dan kualitas hasil kerja, dimana secara pribadi merupakan tanggung jawab pribadi setelah individu tersebut bertindak dengan baik dalam suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dengan harapan nantinya pekerjaan tersebut mempunyai kebermaknaan bagi dirinya. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, pegawai secara langsung juga akan berkonsentrasi, bertanggungjawab akan hasil yang lebih bagus, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik agar dapat menumbuhkan prestasi yang tinggi dalam instansinya. Mendesain suatu pekerjaan dalam pengorganisasian tugas, tanggung jawab perlu dilakukan agar dapat mengidentifikasi pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Beberapa studi telah membuktikan adanya keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dengan capaian kinerja. Mahfudz (2012) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja, dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi yang cukup kuat pada kinerja. Hal senada juga disampaikan oleh Affandy (2016), Zulkarnaen (2012) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Chandra, dkk. (2014) dan Sugianto, *et al.*

(2018) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa seseorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Lateiner (1983) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja dapat diukur melalui tiga indikator, yakni: 1) ketepatan waktu; 2) ketaatan terhadap peraturan, dan; 3) tanggung jawab kerja

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti/dipatuhi oleh sebagian pegawai sebagaimana ditunjukkan dengan beberapa perilaku, misalnya: 1) datang ke kantor terlambat atau tidak tepat waktu, dengan alasan faktor macet dalam perjalanan menuju tempat kerja, khususnya di pagi hari, terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor; 2) tidak teliti dalam bekerja; 3) etos kerja rendah yang menyebabkan adanya pegawai pulang lebih dini dan bolos kerja, serta; 4) kurangnya kesadaran diri sebagai pegawai yang berperan melayani masyarakat.

Beberapa penelitian terkait pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2013), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Mutiara (2013), Sudan (2016), dan Thaief, *et al.* (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Rakasiwi (2014) dan Yunanto (2013) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena lain yang menunjukkan turut mempengaruhi belum tercapainya capaian standar kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang adalah kepuasan kerja. Banyaknya permasalahan kinerja karyawan/pegawai seringkali dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja, misalnya studi yang dilakukan: Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Shaju dan Subhashini (2017), Sudan (2016), serta Sugianto, *et al.* (2018).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kebutuhan dasar yang sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Apabila tingkat kesejahteraan pegawai terjamin, maka kinerja pegawai akan baik pula. Menurut Winardi (2007) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Robbin (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan. Smith (dalam Gibson, *et al.*, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator, antara lain: a) Pembayaran,

merupakan suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran; b) Pekerjaan, yakni sampai seberapa jauh tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab; c) Kesempatan promosi, yakni ada kesempatan untuk maju; d) Atasan; yakni kemampuan atasan untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada karyawan, serta; e) Rekan sekerja, yakni sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung.

Beberapa studi empiris telah mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan/pegawai, namun memiliki hasil yang berbeda-beda. Ibrahim dan Ommaima (2004) menemukan bahwa adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja PNS di Saudi Arabia. Penelitian ini menggunakan variabel *moderating* seperti: gender, usia, lama bertugas pada pekerjaan sekarang (*tenure*), *marital status*, posisi dan nasionalitas/kebangsaan atas hubungan kinerja dengan kepuasan kerja. Mustafa (2015), Shaju dan Subhashini (2017) Sudan (2016), serta Sugianto, *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian tersebut, Izudin, *et al.* (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Sugianto, *et al.* (2018) mendukung penelitian sebelumnya, dimana disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Kadir, dkk. (2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi empiris juga telah mengkaji keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian Demak & Pangemanan (2014), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Sudan (2016), serta Yunus dan Bachri (2013) membuktikan bahwa disiplin karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila pola kedisiplinan karyawan/pegawai berubah maka dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila pegawai memahami karakteristik pekerjaan, maka dapat menjadikan tugas-tugas dalam pekerjaan menjadi bervariasi dan lebih menuntut tanggung jawab sehingga menciptakan kepuasan kerja yang selanjutnya berimplikasi pada kinerja. Lebih lanjut Affandy (2016) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja, dan dalam pelaksanaannya pegawai bisa mencapai kepuasan kerja, serta kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan. Demikian pula apabila pegawai disiplin dalam pekerjaannya, maka dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja yang dicapai. Hasil penelitian Mustafa (2015) dan Sudan (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi berpengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian tersebut, Izudin, *et al.* (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi berpengaruh disiplin pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mengkaji permasalahan capaian kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, menelaah pengaruh karakteristik pekerjaan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dirangkai dalam sebuah model penelitian. Sepanjang penelaahan Peneliti, studi tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja belum pernah dikaji dalam sebuah model penelitian yang utuh pada penelitian sebelumnya.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Dalam Teori “Karakteristik Pekerjaan”, Hackman dan Oldham (1978) mengemukakan bahwa hubungan antara dimensi pekerjaan dan hasilnya dikelola oleh kekuatan pertumbuhan kebutuhan individu. Individu dengan kebutuhan pertumbuhan tinggi cenderung mengalami keadaan psikologis kritis dan merespon dengan positif ketika pekerjaan mereka meliputi dimensi-dimensi inti daripada individu dengan kebutuhan pertumbuhan yang rendah. Hal ini dapat menjelaskan keragaman hasil dalam pengayaan pekerjaan. Individu dengan pertumbuhan kebutuhan yang rendah tidak mungkin mencapai kepuasan yang tinggi dengan memperkaya pekerjaan mereka.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat perbedaan temuan terkait pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sugianto, *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa apabila insan organisasi semakin memahami karakteristik pekerjaannya, maka dapat merasakan kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Kadir, dkk. (2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Tohardi (2002) keteraturan adalah ciri utama organisasi, dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan terwujudnya kedisiplinan kerja, karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian Demak & Pangemanan (2014), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Sudan (2016), serta Yunus dan Bachri (2013) membuktikan bahwa disiplin karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila pola kedisiplinan karyawan/pegawai berubah maka dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H1: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Kinerja

Hackman dan Oldham (1978) dalam teori “Karakteristik Pekerjaan” mereka mengemukakan bahwa hasil pengalaman (*knowledge of results*) atas pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksanaan kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri. Beberapa studi telah membuktikan adanya keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dengan capaian kinerja. Affandy (2016), Mahfudz (2012), dan Zulkarnaen (2012) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan/pegawai. Walaupun terdapat hasil yang berbeda dengan hasil penelitian tersebut, misalnya: Chandra, dkk. (2014) dan Sugianto, *et al.* (2018), Peneliti menduga bahwa karakteristik pekerjaan terkait dengan capaian kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, karena dengan kedisiplinan yang baik karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Tohardi (2002) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Dengan adanya kedisiplinan kerja akan

menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Beberapa penelitian terkait pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2013), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Mutiara (2013), Sudan (2016), dan Thaeief, *et al.* (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Rakasiwi (2014) dan Yunanto (2013) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun terdapat perbedaan dalam studi empiris terkait pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai, Peneliti menduga bahwa kedisiplinan kerja terkait dengan capaian kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H3: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kepuasan Kerja dan Kinerja

Robbin (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Studi empiris telah mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan/pegawai, namun menemukan hasil yang tidak sama. Ibrahim dan Ommaima (2004) Mustafa (2015), Shaju dan Subhashini (2017) Sudan (2016), serta Sugianto, *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian tersebut, Izudin, *et al.* (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Walaupun terdapat hasil yang inkonsisten pada studi empiris sebelumnya terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai, Peneliti menduga bahwa kepuasan kerja terkait dengan capaian kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Hartiwi (2016) melalui penelitiannya berjudul: “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati), salah satu tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru.

Merujuk pada penelitian yang berbeda, studi empiris membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sugianto, *et al.*, 2018) dan kinerja (Affandy, 2016; Mahfudz, 2012, dan; Zulkarnaen, 2012), serta korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Ibrahim dan Ommaima, 2004; Mustafa, 2015; Shaju dan Subhashini, 2017; Sudan (2016), serta; Sugianto, *et al.*, 2018). Dengan mengintegrasikan beberapa hasil penelitian tersebut, serta fenomena yang terjadi pada tempat penelitian, Peneliti menduga bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap capaian kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Mustafa (2015) dan Sudan (2016) melakukan penelitian, dimana salah satu tujuan penelitian adalah untuk menguji ada/tidaknya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja,

dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai. Di lain pihak, Izudin, *et al.* (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang berbeda, dimana ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Walaupun terdapat hasil yang berbeda atau inkonsisten pada studi empiris sebelumnya terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atas pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai, Peneliti menduga bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H6: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

H7: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Salim (2006) mengemukakan bahwa penelitian positivisme bertujuan untuk meneliti fakta-fakta dan sebab-sebab melalui metodologi, seperti: kuisisioner, pencatatan barang-barang, dan analisis demografi yang menghasilkan data kuantitatif yang memungkinkannya untuk membuktikan hubungan antara variabel secara statistik. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatories research*) atau penelitian kausalitas, dan tergolong jenis penelitian survei yang dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden, dengan menggunakan instrumen penelitian, serta dilakukan pengujian hipotesis. Malhotra (2005), metode kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi seluruh konsep yang menjadi tujuan penelitian.

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, mencakup: 1) Pegawai Tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan; 2) Pegawai Tidak Tetap yang terdiri dari Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan (TPOK) dan Tenaga Kebersihan yang berstatus Pegawai Kontrak di Kantor Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, dengan alamat Jalan Ijen No 30 A Kota Malang.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang, baik yang berstatus pegawai tetap (Pegawai Negeri Sipil/PNS) maupun pegawai yang berstatus tidak tetap atau Kontrak (Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan/TPOK dan Petugas Kebersihan) yang berjumlah 63 orang. Sampel penelitian sejumlah 63 dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Pengumpulan Data

Data yang dikoleksi dari responden dari unit analisis secara langsung sesuai dengan variabel yang diteliti, dan kemudian diolah. Dalam hal ini adalah data/informasi berupa pernyataan yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau angket dalam bentuk daftar pertanyaan yang bersifat tertutup

Definisi Operasional Variabel

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) merujuk pada Hackman dan Oldam (2005).

Kedisiplinan merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Pengukuran variabel laten Kedisiplinan Kerja (X2) merujuk pada Lateiner (1983).

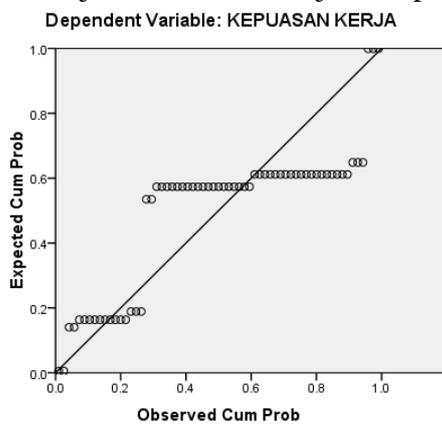
Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Pengukuran variabel Kepuasan Kerja (Y) merujuk pada Gibson, *et al.* (2003). Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Pengukuran variabel laten kinerja karyawan (Z) merujuk pada Gibson *et al.* (2003).

Hasil dan Pembahasan

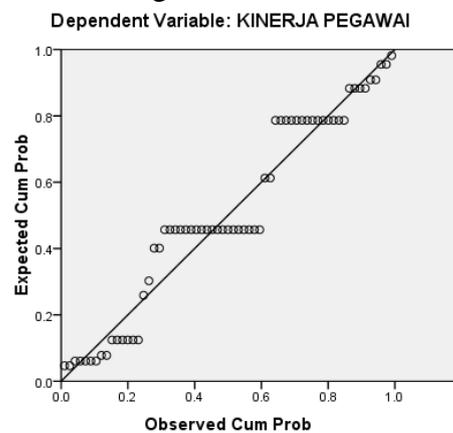
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada gambar 1 dan 2 sebagai berikut:



Gambar 1 Persamaan 1



Gambar 2 Persamaan 2

Uji Multikolonieritas

Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikoleniaritas:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.432	2.315
	KEDISIPLINAN	.432	2.315
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, hasil perhitungan nilai *tolerance* juga terlihat bahwa variabel independen memiliki nilai > 0.10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang lebih dari 95%. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel independen yang diuji nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.332	3.014
	KEDISIPLINAN	.146	6.853
	KEPUASAN KERJA	.112	8.922
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan “Uji Glejser”. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.150	.115		-1.302	.198
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.180	.045	.692	1.979	.069
	KEDISIPLINAN	-.106	.043	-.426	-1.448	.073
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 3 tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.350	.147		-2.383	.020
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.213	.066	.610	1.718	.104
	KEDISIPLINAN	.113	.096	.337	1.178	.243
	KEPUASAN KERJA	-.143	.112	-.415	-1.271	.209
a. Dependent Variable: RES3						

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4 tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

Path Analysis

Tahap berikut setelah proses identifikasi model adalah melakukan estimasi parameter dimana hasilnya disajikan dalam tabel 5 dan table 6.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Persamaan 1

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	.169		.156	.877
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.284	.067	.280	4.257	.000
	KEDISIPLINAN	.692	.064	.713	10.845	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2019

Kemudian dari tabel 5 dapat dibentuk persamaan 1 *path analysis* sebagai berikut:

$$Y = 0.026 + 0.280X_1 + 0.713X_2 + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan substruktural 1)}$$

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.203	.297		4.055	.000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.446	.133	.533	3.342	.001
	KEDISIPLINAN	.055	.193	.069	.286	.776
	KEPUASAN KERJA	.114	.226	.138	2.502	.014

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

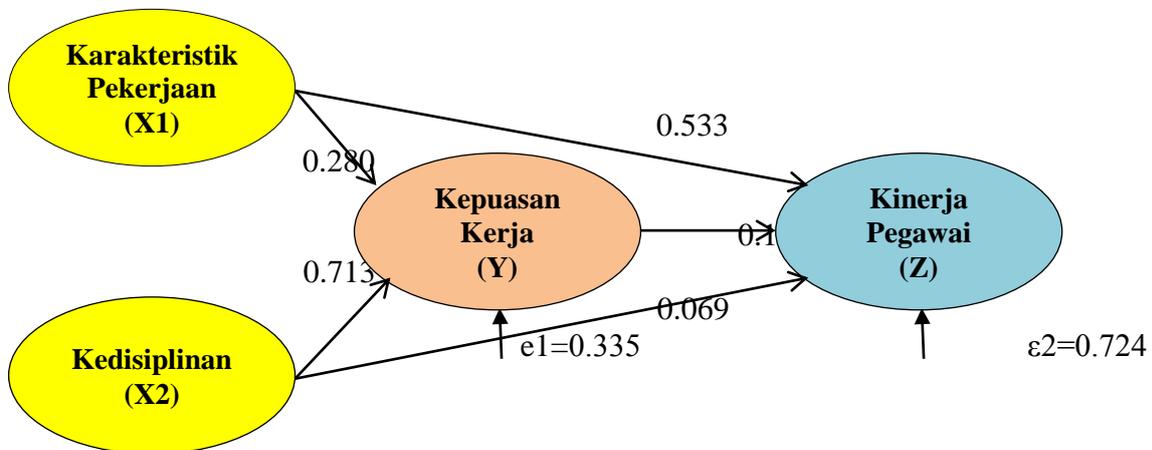
Sumber: Data primer diolah, 2019

Selanjutnya dari Tabel 5.17 dapat dibentuk persamaan 2 *path analysis* sebagai berikut:

$$Z = 1.203 + 0.533X_1 + 0.069X_2 + 0.138Y + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan substruktural 2)}$$

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 5.16 dan Tabel 5.17 dibuat diagram Analisis Jalur seperti pada gambar 1.

Gambar 1 Diagram Empiris Analisis Jalur



Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan, dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Luthan (2006) mengemukakan bahwa studi teoritis dan empiris menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dalam desain pekerjaan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam Teori “Karakteristik Pekerjaan”, Hackman dan Oldham (1978) menyebutkan bahwa pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang memotivasi, lebih mampu menginspirasi rasa keberhasilan antara karyawan. Motivasi kerja tinggi dan sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan dan peluang pertumbuhan dapat memenuhi kepuasan karyawan lebih tinggi.

Berbeda dengan hasil penelitian Kadir, dkk. (2017), temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dihasilkan oleh Hartiwi (2016), Kadir, dkk. (2017), dan Sugianto, *et al.* (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Melalui pembuktian hipotesis, dapat dinyatakan bahwa apabila karakteristik pekerjaan semakin teraktualisasikan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Ketepatan waktu merupakan salah satu bentuk yang menjadi perhatian pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang dalam mewujudkan kedisiplinan. Wujud kedisiplinan yang berhubungan dengan ketepatan waktu tidak hanya ditunjukkan oleh datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, namun juga dinilai dari pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, dan tidak pernah pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu.

Dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan masuk kerja pegawai cukup tinggi. Keterlambatan masuk kerja pegawai, bukan berarti proses pelaksanaan kerja, khususnya pelayanan pada masyarakat tidak berjalan. Dukungan rekan sekerja yang masuk kerja/datang lebih awal atau tepat waktu dapat ‘menutupi’ kekurangan tersebut. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan oleh pegawai yang terlambat, jika memungkinkan dikerjakan oleh rekan kerja yang datang lebih awal, akan di’handle’ agar rutinitas kerja dapat terus berjalan. Dalam tataran lainnya, wujud kedisiplinan pegawai juga ditunjukkan melalui ketaatan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja.

Indikator kedisiplinan pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang tidak hanya dinilai dari ketepatan waktu, namun juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja. Demikian pula dengan kepuasan kerja, tidak hanya dinilai dari keberadaan rekan kerja, namun juga dapat dilihat dari pembayaran yang diterima, pekerjaan yang menantang, kesempatan promosi, dan atasan. Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku pegawai terhadap pekerjaan, dalam arti bahwa pegawai mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Handoko (2009) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dihasilkan oleh Demak dan Pangemanan (2014), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Sudan (2016), serta Yunus dan Bachri (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Melalui pembuktian hipotesis, dapat dinyatakan bahwa dengan semakin tingginya kedisiplinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja, dan dalam pelaksanaannya dapat berkontribusi pada kinerja. Affandy (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan diarahkan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Dari uji hipotesis diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Sugiyanto (2018), temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dihasilkan oleh Affandy (2016), Hartiwi (2016), Mahfudz (2012), dan Zulkarnaen (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung pada kinerja. Melalui pembuktian hipotesis, dapat dinyatakan bahwa apabila karakteristik pekerjaan semakin teraktualisasikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji hipotesis diketahui bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dihasilkan oleh Arsyenda (2013), Izudin, *et al.* (2018), Mustafa (2015), Mutiara (2013), Sudan (2016), dan Thiaief, *et al.* (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dimungkinkan oleh tiga hal, yaitu Pertama, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata kedisiplinan (39.54%) lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata kinerja (49.95%). Hal tersebut berarti variabel kedisiplinan tidak mampu mempengaruhi variabel kinerja secara signifikan karena responden yang diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana penilaian kinerja didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP tersebut disebutkan bahwa dalam penilaian kinerja PNS dilakukan terhadap SKP dan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan: a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah; b. perjanjian kinerja; c. organisasi dan tata kerja; d. uraian jabatan; dan/atau e. SKP atasan langsung. Untuk penilaian Perilaku Kerja, dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan, dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

Kedua, dalam hubungannya kedisiplinan terhadap kinerja, bahwa kedisiplinan dalam penelitian ini diukur oleh indikator ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja, sedangkan kinerja PNS diukur oleh SKP dan perilaku kerja, sehingga dimungkinkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Ketiga, tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai tergolong ringan yang masih bisa ditolerir sehingga tidak berpengaruh berarti pada capaian kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Chandra, dkk. (2014) dan Izudin, *et al.* (2018), temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dihasilkan oleh Mustafa (2015), Shaju dan Subhashini (2017), Sudan (2016), serta Sugianto, *et al.* (2018) yang mengemukakan adanya korelasi positif antara dimensi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh langsung menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis atas pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan hasil penelitian Hartiwi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh langsung menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis atas pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, mendukung hasil penelitian Mustafa (2015), Sudan (2016), sekaligus berbeda dengan hasil penelitian Izudin, *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel promosi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.*

Simpulan

Dengan semakin teraktualisasinya karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kedisiplinan tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Dengan semakin meningkatkan kepuasan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang. Kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang.

Daftar Pustaka

- Affandy, Rizal Eka. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Ekonomika-Bisnis*, Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016. pp 77-86.
- Anggraeni, 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Publikasi Ilmiah*, p. 54-74.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang). *Jurnal Ilmiah*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Berry, Lilly M and John P. Houston. 1993. *Psychology at Work*. USA: Brown & Benchmark.
- Buhler, Patricia, 2007. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chandra, L., Jesica C.M., & Agustinus N. 2014. Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2, No 2. p. 312-325.
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Demak, J.R.K and Pangemanan, S.S. 2014. Employee Discipline and Attitude to Job Satisfaction in Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.3, Hal. 298-306.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hackman, J. Richard, Oldham, Greg R., & Stepina, Lee P. 1978. Norms For The Job Diagnostic Survey. *Technical Report*. No. 16. School of Organization and Management. Yale University.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 2005. *How Job Characteristic Theory Happened* In K. Smith & M. Hith (Eds). *Grid Minds in Management; The Process of Theory Development*. (hal. 151-170). New York: Oxford University Press.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX Jilid IBPFE UGM, Yogyakarta.
- Hartiwi. 2016. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati). <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/pasca1/article/view/3244>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heneman, H.G. 1974. Comparisons of Self and Superior Ratings of Managerial Performance. *Journal of Applied Psychology*, 59: 638-642.
- Ibrahim, Muhammad. E and Ommaima Abdul Aziz Alqasimi. 2004. Job Satisfaction and Performance of Government Employees in UEA, *Journal of Management Research*, IV, 1-12

- Indrakusuma, Amir, D. 1981. *Pokok-Pokok Kepegawaian*. Malang: FIP-IKIP.
- Istianto, B. 2009. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Izudin, A., Suharto, & Eddy S.S. 2018. The Effect of Job Promotion and Work Discipline on Employee Performance through Employees Satisfaction Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch Kuningan Tower Jakarta, Indonesia. *The International Journal Of Business & Management*. Vol 6 Issue 4, p. 155-160.
- Kadir, A., Herman S., & Suseno H.P. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Issue 2 (Oktober, 2017), p. 62-75.
- Lateiner, Alfred, R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mahfudz, Juddeh. 2012. Assessing Job Characteristics and Self Affiacy on Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. ISSN 1450-2267 Vol. 28 No.3 pp 355-365.
- Malhotra. 2005. *Riset Pemasaran*. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, Rankin and Neathey, 2001, *Competency Framerworks In UK Organization*, CIPD, London.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mustafa, Deden Rudy. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *BARISTA*, Volume 2, Nomor 2, Desember 2015, p. 264-281.
- Mutiara, Mutia. 2013. *Manfaat Disiplin dalam Pendidikan*. <http://mutiasakinah22.blogspot.com/2013/11/manfaat-disiplin-dalam-pendidikan.html>. Diakses pada Tanggal 20 Januari 2019.
- Nainggolan, H. 1987. *Pembinaan PNS*. Jakarta: Pertija.
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 1 No. 2, Oktober 2003.
- Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil
- Prawirosentono, Suyudi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rakasiwi, Galih. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Keorganisasian: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Salim, Agus. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Shaju, M and Subhashini, D. 2017. A Study on The Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*. Vol. 9, No. 1, p. 117-130.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Slamet, Yulius. 2008. *Pengantar Penelitian Kuantitatif*. Surakarta: LPP UNS dan UNS Press.
- Stoner, A. F. J. 1991. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Strauss, George dan Leonardo Sayles. 1997. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Taruna Grafica.
- Sudan, Yonius. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Artikel Ilmiah*. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Sugianto, Bambang H., Herwan A.M., &Margo P. 2018. The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*. Vol.5, No.9, p. 95-101.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Thaief, I., Aris B., Priyono & Mohamad S.I. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*. Vol. 7, No. 11, p. 23-33.
- Ting, Yuan. 1997. Determinant of Job Satisfaction of Federal Government Employees, *Public Personal Management*, Vol 26 No 3, 313-334
- Tohardi, Amin. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. 1965. *Industrial Jobs and The Worker: An Investigation of Response to Task Attributes*. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yunanto, Arief. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BKD Klaten, Vol 2, No.3, p. 240.
- Yunus, Alamsyah dan Bachri, Ahmad Alim. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, p. 167-189.
- Zulkarnaen, Wandy. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Telkom Flexi-Representative Office Bandung. *Research Gate*. Article-December 2012, p. 1-33.