



# CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation  
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang  
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142  
Email: febiuwg@gmail.com



## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASAI OLEH KEBAHAGIAAN (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu)**

**Fahrizal Harianto<sup>1</sup>, Arief Purwanto, Soedjono<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, burgerdel87@gmail.com

<sup>2</sup>Program Pasca Sarjana, Universitas Widyagama Malang, ariefpurwanto\_id@yahoo.com

<sup>3</sup>Program Pasca Sarjana, Universitas Widyagama Malang, Sudjono@widyagama.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of job characteristics on employee performance mediated by the level of happiness.*

*The population in this study were contract employees from the Department of Communication and Information of Batu City, amounting to 35 people. The number of samples is determined based on the total sampling with a total of 35 samples. Data were collected using a questionnaire, the results of the questionnaire were analyzed to determine the effect of each variable which was calculated using Partial Least Square (PLS) analysis.*

*The conclusion of this study is that job characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Job characteristics have a positive and significant effect on happiness. Employee performance has a positive and significant effect on happiness. Happiness plays a role in mediating the effect of job characteristics on employee performance.*

**Keywords:** *Work Ethic, Discipline, Employee Performance.*

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

## PENDAHULUAN

Peningkatan aset manusia di setiap organisasi adalah salah satu elemen utama dalam suatu asosiasi atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasarannya melalui upaya membantu dari pertemuan di dalamnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa SDM adalah salah satu elemen penentu keberhasilan atau kekecewaan suatu organisasi..

SDM ini adalah pekerja, sehingga setiap organisasi membutuhkan eksekusi yang lebih baik dari setiap perwakilan untuk mencapai hasil yang normal. diri sendiri dan rekan-rekan, kritik didapat dari usaha yang dilakukan. Tidak semua bidang pekerjaan yang dihadapi perwakilan sesuai dengan arah pemenuhan kebutuhannya. SDM harus diciptakan, karena tidak seperti mesin yang biasanya melakukan latihan serupa terus-menerus, orang biasanya menghadapi perubahan dan kemajuan. Perubahan dan kemajuan yang terjadi akan membuat berbagai macam kesulitan yang terus menerus harus ditangani dengan tepat. Pencapaian visi, misi, tujuan, dan target asosiasi akan tercapai dengan asumsi SDM-nya berkinerja baik.

## KAJIAN TEORI

### **Karakteristik Pekerjaan**

Atribut kerja sangat penting untuk perbaikan kerja. Mengingat pendekatan kemajuan pertunjukan, model atribut kerja adalah yang paling umum digunakan." Berry dalam Mundung, (2007) merekomendasikan bahwa "Kualitas pekerjaan adalah mentalitas bagian interior pekerjaan, yang menggabungkan berbagai kemampuan yang diperlukan, praktik dan kejelasan pekerjaan, otoritas dan kewajiban serta kemungkinan tugas,

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu atas dasar kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut beberapa ahli, seperti Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kebahagiaan**

Kepuasan adalah sesuatu yang menutupi atau melengkapi satu sama lain, misalnya perasaan senang ketika seorang individu dapat memenuhi kebutuhan dasar sepanjang kehidupan sehari-hari, ini menunjukkan hasil yang menguntungkan. Kepuasan adalah evaluasi tunggal dari dirinya sendiri karena realitasnya. perasaan yang dia rasakan terutama perasaan yang baik dan individu senang dengan apa yang dia rasakan. Dilihat dari beberapa makna kebahagiaan di atas, cenderung dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan merupakan akibat dari penilaian diri dan kehidupan, yang mengandung perasaan positif, seperti pelipur lara dan kegembiraan.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan ciri-ciri masalah yang dibahas, jenis pemeriksaan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah eksplorasi ilustratif. Seperti yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (2006), pemeriksaan ilustratif adalah penelitian yang memperjelas hubungan yang longgar antara faktor-faktor penelitian melalui uji

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

spekulasi yang sudah terbentuk, sehingga dapat diketahui seberapa besar proporsi faktor bebas terhadap variabel terikat. dan besarnya heading dari hubungan yang terjadi. Penelitian ditujukan kepada 35 karyawan kontrak pada Diskominfo Kota Batu. Teknik yang digunakan yaitu sampling dikarenakan pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan metode sensus. Sedangkan untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisioner dan data yg di dapat berupa data mentah melalui cara pendekatan statistik. Pemrosesan data menggunakan aplikasi Smart-PLS untuk pengujian instrument dan analisis jalur, serta pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi saat ini

#### A. Keragaman Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu pada saat ini berjumlah orang yang terdiri dari : 61 orang PNS , 9 orang Honorer dan Tenaga Harian Lepas atau kontrak 35 Orang . Penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang Tenaga Kontrak.

#### Status Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Umur

Status Kepegawaian	Pendidikan Akhir	Kelompok Umur						Total
		23-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-56	
THI / Kontrak	S2		1					1
	S1	14	6					20
	D3	8						8
	SMA/K	6						6
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>

Sumber: Diskominfo Batu, 2021

**Tabel 2**  
Status Jabatan dan Kelompok Umur

Status Jabatan	Klompok umur						ttotal
	23-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	
Adminstrasi dan Pelaksana Umum Harian	7	1					8
	<b>7</b>	<b>1</b>					<b>8</b>
Teknisi Jaringan, CCTV dan Kelistrikan	7	1					8
	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
	9	1					10

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN**

Status Jabatan	Klompok umur							ttotal
	23-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	>56	
Programer, ASD dan DA	9	1		0	0	0	0	10
Sosial Media dan Videografer	5	4					9	
	5			0	0	0	0	
	4	0					9	
<b>Total</b>	<b>28</b>							<b>35</b>

Sumber: Diskominfo Batu, 2021

**a. Administrasi Umum dan Pelaksana Umum Harian**

Jumlah pegawai pada Divisi ini pada akhir tahun 2021 ada 8 orang dengan pendidikan S1 sebanyak 6 orang, dan SMA/ K sebanyak 2 orang dengan rincian pekerjaan menyiapkan absen harian, menyiapkan pembayaran honor tiap bulan dan menerima kunjungan tamu dari luar kota.

**b. Teknisi Jaringan, CCTV dan Kelistrikan**

Jumlah pegawai pada Divisi ini pada akhir tahun 2021 ada 8 orang dengan pendidikan S1 sebanyak 3 orang, D3 sebanyak 2 orang dan SMA/ K sebanyak 3 orang dengan rincian pekerjaan monitoring jaringan internet maupun listrik seluruh Balaikota Among Tani, Troubleshooting Internet, CCTV local dan public. Penambahan port internet baru sesuai permintaan.

**c. Programer, ASD, dan DA**

Jumlah pegawai pada Divisi ini pada akhir tahun 2021 ada 10 orang dengan rincian pendidikan S1 sebanyak 7 orang, D3 sebanyak 3 orang dengan rincian pekerjaan. Membuat website sesuai permintaan setiap Instansi, Analisis Data setiap Instansi dan Monitoring virus maupun hacking website setiap instansi.

**d. Sosial Media, Fotografer dan Videographer**

Jumlah pegawai pada Divisi ini pada akhir tahun 2021 ada 9 orang dengan rincian pendidikan S2 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 4 orang, D3 sebanyak 3 orang, dan SMA/ K sebanyak 1 orang dengan rincian pekerjaan take foto atau video kegiatan pada Pemerintah Kota dan Update Data maupun Konten pada Sosial media.

**B. Keragaman Sarana dan Prasarana**

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu berdiri menjadi satu dengan Instansi Lain yang pada Balaikota Among Tani dengan luas kurang lebih 10 ha pada Gedung B1 lantai 3 Jalan Panglima Sudirman 507 Batu.

**a. Kantor**

Struktur di wilayah kerja menggabungkan tempat dasar bisnis dan dewan. Web Fundamental Tempat usaha dengan luas 720 m2 sebagai lingkungan kerja

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

kantor dan tempat latihan manajerial yang terdiri dari beberapa ruangan, tepatnya: Ruang Kepala Tata Usaha, Ruang Sekretariat, Ruang Sekretaris Kantor, 3 Ruang Kepala Divisi, Media Berbasis Web Ruang, Ruang Pengumpulan Data Kelompok Orang, Ruang Pakar, dan Pusat Distribusi

## **b. Ruang Agropolitan Televisi**

Agropolitan Televisi adalah Stasiun televisi local yang terletak jauh dengan kantor yang berada di Jl Dresel Kota Batu. Luas Agropolitan Televisi sendiri luasnya mencapai 300m. Pada Tahun 2016 Agropolitan Televisi resmi menjadi satu dengan Dinas Komunikasi dan Informatika sesuai dengan Perwali yang berlaku. Tujuan dijadisatukannya ini yaitu untuk merampingkan anggaran.

## **c. Command Center**

Ruang Command center seluas 100 m terletak pada Gedung A lantai 5 Balaikota Among tani. Ruangan tersebut berguna untuk menerima tamu dan menampilkan kelebihan dan keunggulan maupun menggelar berbagai rapat dengan fasilitas yang memadai.

## **d. Server**

Ruang dengan luas 20m terletak pada Gedung A lantai 5 Balaikota Among Tani memiliki fungsi sebagai tempat control internet kelstrikan dan tempat moitoring CCTV.

## **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan model estimasi (model eksternal) untuk memutuskan detail hubungan antara faktor tidak aktif dan faktor nyata, tes ini menggabungkan legitimasi bergabung, legitimasi prasangka dan kualitas tak tergoyahkan komposit..

### **A. Legitimasi yang Digabung**

Penggabungan legitimasi model estimasi dengan penanda cerdas harus terlihat dari hubungan antara skor hal dan skor pembangunan. Penanda individu dipandang sebagai solid dengan asumsi bahwa mereka memiliki harga koneksi di atas 0,70. Namun pada tahap perbaikan skala, penumpukan 0,50 hingga 0,60 masih cukup memuaskan (Ghozali, 2014). Mengingat hasil untuk penumpukan eksternal (tabel 3), semua penanda memiliki beban di atas 0,05, 0,06, 0,70 dan kritis.

Menguji keabsahan pointer cerdas menggunakan hubungan antara skor hal dan skor pengembangan. Estimasi dengan marker cerdas menunjukkan penyesuaian satu pointer dalam build dengan asumsi bahwa pointer yang berbeda dalam pengembangan yang serupa berubah (atau dikeluarkan dari model). Pointer cerdas masuk akal untuk memperkirakan ketajaman, jadi penelitian ini menggunakan penanda cerdas.

**Tabel 3**  
***Result For Outer Loading***

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEBAHAGIAAN

---

Item	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kebahagiaan (Z)
X.1.1.1	0.864		
X.1.1.2	0.891		
X1.1.3	0.887		
X.1.1.4	0.885		
X.1.1.5	0.909		
X.1.1.6	0.940		
X.1.1.7	0.589		
X.1.1.8	0.830		
X.1.1.9	0.823		
X.1.1.10	0.846		
Y1.1.1		0.764	
Y1.1.2		0.874	
Y1.1.3		0.656	
Y1.1.4		0.763	
Y1.1.5		0.875	
Y1.1.6		0.692	
Y1.1.7		0.823	
Y1.1.8		0.886	
Y1.1.9		0.870	
Z1.1.1			0.749
Z1.1.2			0.885
Z1.1.3			0.874
Z1.1.4			0.745
Z1.1.5			0.944
Z1.1.6			0.821
Z1.1.7			0.945

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEBAHAGIAAN

Item	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kebahagiaan (Z)
Z1.1.8			0.776
Z1.1.9			0.749
Z1.1.10			0.946
Z1.1.11			0.843

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**B. Legitimasi Diskriminan**

Legitimasi diskriminan model estimasi dengan pointer cerdas disurvei mengingat estimasi beban penampang dengan pembangunan. Dengan asumsi hubungan desain dengan hal estimasi lebih penting daripada langkah-langkah pengembangan lainnya, ini menunjukkan bahwa bangunan inert memperkirakan ukuran persegi mereka lebih baik dibandingkan dengan ukuran persegi lainnya.

Tabel 4 menunjukkan bahwa cross-load insentif untuk setiap pointer (bagian shading) lebih tinggi dari koneksi penanda dengan faktor mengganggu lainnya, sehingga variabel inert memiliki legitimasi diskriminan yang pas.

**Tabel 4**  
**Cross Loading**

Item	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kebahagiaan (Z)
X.1.1.1	0.723	0.612	0.403
X.1.1.2	0.803	0.738	0.529
X1.1.3	0.711	0.536	0.442
X.1.1.4	0.703	0.554	0.571
X.1.1.5	0.570	0.558	0.651
X.1.1.6	0.695	0.505	0.836
X.1.1.7	0.009	0.072	-0.005
X.1.1.8	0.135	0.174	0.036
X.1.1.9	0.677	0.590	0.443
X.1.1.10	0.722	0.824	0.480
Y1.1.1	0.649	0.737	0.464
Y1.1.2	0.790	0.842	0.592

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEBAHAGIAAN

Item	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kebahagiaan (Z)
Y1.1.3	0.517	0.590	0.650
Y1.1.4	0.618	0.750	0.343
Y1.1.5	0.162	0.278	0.296
Y1.1.6	0.067	0.185	0.250
Y1.1.7	0.676	0.745	0.363
Y1.1.8	0.753	0.898	0.518
Y1.1.9	0.763	0.784	0.427
Z1.1.1	0.677	0.632	0.585
Z1.1.2	0.528	0.372	0.834
Z1.1.3	0.578	0.398	0.831
Z1.1.4	0.568	0.549	0.689
Z1.1.5	0.589	0.395	0.918
Z1.1.6	0.002	-0.042	0.181
Z1.1.7	-0.007	-0.036	0.317
Z1.1.8	0.603	0.442	0.537
Z1.1.9	0.647	0.415	0.861
Z1.1.10	0.343	0.429	0.447
Z1.1.11	0.318	0.461	0.270

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Satu lagi metode untuk memperkirakan legitimasi yang menindas adalah dengan melihat harga normal change terpisah (AVE). Harga yang disarankan adalah di atas 0,5

**Tabel 5**

**AVE**

Konstruk	ave
Karakteristik Pekerjaan (X)	0.531
kinerja Karyawan (Y)	0.524

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

Kebahagiaan (Z)	0.514
-----------------	-------

Sumber: Data Kuisisioner, 2022

Pada tabel di atas memberikan nilai didapat diatas 0.5. Karakteristik Pekerjaan (x)=0.531, Kinerja Karyawan (y)=0.524, dan Kebahagiaan (z)= 514.

## C. Keandalan Komposit

Pengujian berikut adalah ketergantungan gabungan dari blok penunjuk yang bertindak sebagai build. Sebuah pengembangan seharusnya solid dengan asumsi bahwa harga ketergantungan komposit di atas 0,60 (Ghozali, 2014). Berikutnya adalah efek lanjutan dari penumpukan model eksternal yang menunjukkan ketergantungan gabungan dari setiap build

**Tabel 6**  
*Composite reliability*

Konstruk	<i>Composiite reliability</i>
Karakteristik Pekerjaan (X)	0.887
Kinerja Karyawan (Y)	0.889
Kebahagiaan (Z)	0.886

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Pada tabel 4.6 .menunjukkan hasil yang memuaskan yakni Karakteristik Pekerjaan (X) = 0.887, Kinerja Karyawan (Y)= 0.889, dan Kebahagiaan (Z)= 0.886. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa setiap build memiliki kualitas yang tak tergoyahkan. Ini harus terlihat dari nilai kualitas tak tergoyahkan komposit dari semua bangunan lebih penting dari 0,06.

Hasil uji ketergantungan juga dapat diperkuat oleh Cronbach alpha pada hasil smartPLS pada tabel

**Tabel 7**  
*Cronbach Alpha*

Konstruk	<i>Cronbach alpha</i>
Karakteristik Pekerjaan (X)	0.851
Kinerja Karyawan (Y)	0.851
Kebahagiaan (Z)	0.848

Sumber data kuesioner , 2022

Nilai yang disarankan di atas 0,6 dan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua build di atas 0,6

## D. Pemeriksaan Faktual Inferensial

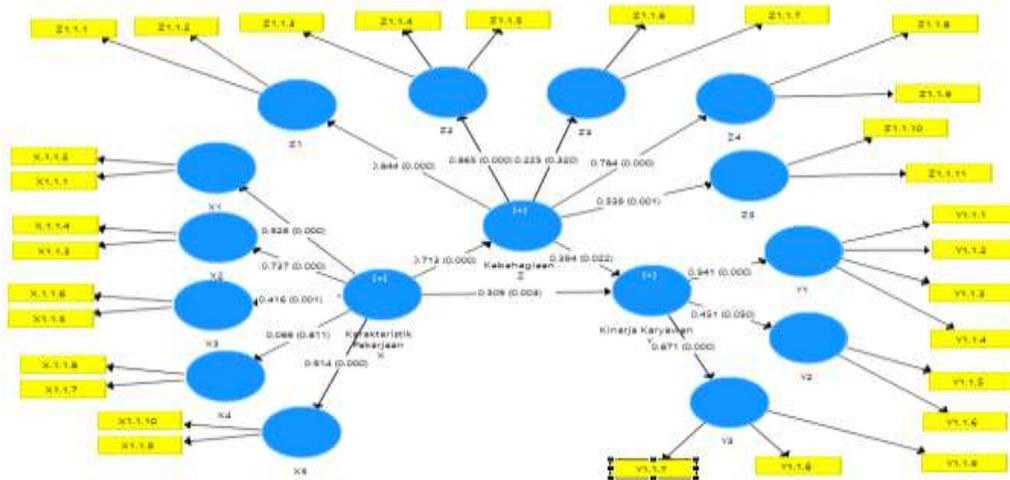
# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

Inferensial wawasan menggabungkan semua strategi yang berhubungan dengan pemeriksaan informasi tertentu (model) atau juga sering disebut sebagai tes untuk kemudian datang untuk mengukur atau menggambar hasil akhir tentang seluruh informasi induk (populasi). Dalam pengukuran inferensial, penilaian batas diselesaikan, membuat teori, dan menguji spekulasi ini sehingga mereka sampai pada hasil akhir yang diakui secara umum

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa wawasan inferensial digunakan untuk menyelidiki informasi pengujian, dan hasilnya diterapkan pada masyarakat, dan untuk menguji kumpulan spekulasi pengujian. Dalam tinjauan ini, penyelidikan faktual inferensial menggunakan teknik "Pemeriksaan Jalan". Teknik ini digunakan untuk menguji komitmen yang ditunjukkan oleh koefisien jalan pada setiap bagan arah hubungan sebab akibat antara variabel X (Atribut Pekerjaan) terhadap Y (Eksekusi Perwakilan) dan interresinya terhadap Z (Kepuasan).

Berikut adalah gambaran cara pengujian pada model internal yang dibuat setelah menjalankan SmartPLS untuk semua koneksi antar build pada Gambar 1

**Gambar 1 Inner Model**



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Uji coba model yang mendasari (inward model) harus terlihat dari insentif R-Square untuk masing-masing variabel endogen sebagai prescient force dari model utama. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk memperjelas dampak faktor aktif eksogen spesifik pada faktor tidak aktif endogen.

Berdasarkan hasil percobaan yang menggunakan program SmartPLS, hasil berikut diperoleh:

**Tabel 8**

**R-Square**

Variabel Laten Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.758

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

Kebahagiaan (Z)	0.476
-----------------	-------

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Pada tabel 4.14 di atas, sangat terlihat bahwa nilai R-Square dari variabel dormant endogen Representative Presentation (Y) didapat adalah 0,758 atau 75,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa Atribut Pekerjaan (X) memiliki dampak sebesar 75,8% pada Pelaksanaan Perwakilan (Y), sedangkan (1-R-Square) 24,2% adalah sisa komitmen besar yang diberikan oleh berbagai variabel yang tidak dianalisis.

Sedangkan variabel dormant endogen Kepuasan (Z) didapat sebesar 0,476 atau 47,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Pekerjaan (X) dan Eksekusi Pekerja (Y) secara bersama-sama memiliki dampak sebesar 47,6% terhadap Kepuasan (Z), sedangkan (1- R-Square) 52,4% adalah sisa komitmen besar dari dampak yang diberikan oleh elemen yang berbeda. tidak dianggap

Selain R-Square, pengujian model utama (internal model) juga dapat dilihat dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki kepentingan yang sama dengan koefisien assurance (R-Square) dalam pemeriksaan kekambuhan, dimana semakin tinggi Q-Square, model dapat dianggap lebih baik atau lebih sesuai dengan informasi.

$$\begin{aligned}
 q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.758) \times (1 - 0.476)] \\
 &= 1 - (0.242) \times (0.524) \\
 &= 1 - 0.128 \\
 &= 0.872
 \end{aligned}$$

Berdasar hasil,,= didapat q-square dnegan besaran 0.872. dengan ini memperlihatkan besar ragam dari yg diteliti sebesar 87.2%. sedangkan sisa ada pada angka 12.8% yang diakibatkan oleh factor lain.

## E. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji spekulasi dalam ulasan ini dipimpin dengan melihat P-Values. Pemeriksaan teori dapat dinyatakan diakui apakah P-Values < 0,05 (Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikutnya adalah efek samping dari pengujian teori yang diperoleh dalam tinjauan melalui koefisien cara dalam hasil SmartPLS:

**Tabel 9**  
*Path koefisien*

<i>Path</i>	<i>Origin</i>	<i>t-statistik</i>	<i>p-values</i>
-------------	---------------	--------------------	-----------------

## PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

Karakteristik pekerjaan (X) →Kinerja Karyawan (Y)	0.519	3.290	0.001
Karakteristik Pekerjaan (X) →Kebahagiaan(Z)	0.701	7.692	0.000
Kinerja Karyawan (Y) →Kebahagiaan (Z)	0.386	2.459	0.014
Karakteristik Pekerjaan (X)→Kinerja Karyawan (Y)→Kebahagiaan(z)	0.281	2.168	0.031

### Hasil Uji Statistik Parametrik

Berdasarkan nilai *P-Values* pada table 4.15 dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 1 menyatakan : “ Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diskominfo kota batu ”. Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Kualitas Karakteristik Pekerjaan ( X ) →Kinerja Karyawan ( Y ) mempunyai nilai *P - Values* lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Di samping itu , *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.519.  
Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak , berarti Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diskominfo kota batu.
- b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kebahagiaan.  
Hipotesis 2 menyatakan: “ Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan iskominfo kota batu”. Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Karakteristik Pekerjaan ( X )→ Kebahagiaan ( Z ) mempunyai nilai *P -Values* yang kecil dari 0.05 ( $0.000 > 0.05$ ). Di samping hal itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.701  
Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak , berarti Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan karyawan diskominfo kota batu.
- c. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kebahagiaan karyawan  
Hipotesis 3 menyatakan: “Diduga Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan diskominfo kota batu”. Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Kinerja Karyawan ( Y ) → Kebahagiaan ( Z ) mempunyai nilai *P -Values* yang kecil dari dari 0.05 ( $0.014 < 0.05$ ). Di samping hal itu , *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.386

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, berarti Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan karyawan pada diskominfo kota batu.

- d. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kebahagiaan .

Hipotesis 4 menyatakan: “ Diduga Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kebahagiaan pada karyawan diskominfo kota batu.. Dari tabel 4.15 diketahui bahwa jalur (*path*) Karakteristik pekerjaan (X) → Kinerja karyawan (Y) → Kebahagiaan (Z) mempunyai nilai *P-Values* yang kecil dari 0.05 ( $0.023 < 0.05$ ). Di samping hal itu, *Original Sample* jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.270.

Dengan demikian menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, berarti Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh kebahagiaan pada diskominfo kota batu.

**Tabel 10**  
ringkasan

hipotesa	<i>path</i>	<i>p-values</i>	simpulan
<b>H1</b>	Karakteristik pekerjaan (X) →Kinerja Karyawan (Y)	0.001	<b>diterima</b>
<b>H2</b>	Karakteristik Pekerjaan (X) →Kebahagiaan(Z)	0.000	<b>diterima</b>
<b>H3</b>	Kinerja Karyawan (Y) →Kebahagiaan (Z)	0.014	<b>diterima</b>
<b>H4</b>	Karakteristik Pekerjaan (X) → Kinerja Karyawan (Y) → Kebahagiaan (Z)	0.023	<b>diterima</b>

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum, skor normal untuk Kualitas Pekerjaan adalah 4,46, dan berdasarkan klasifikasi harga file sebelumnya, ini termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi atau sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa atribut pekerjaan pada pelaksanaan pekerja di Cabang Korespondensi dan Inovasi Data Kota Batu sangat mengagumkan. Kemudian, pada saat itu, skor normal umum untuk Worker

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

Execution adalah 4,34, dan berdasarkan klasifikasi harga file sebelumnya, itu termasuk dalam kategori sangat tinggi atau luar biasa. Hasil ini menunjukkan bahwa presentasi perwakilan di Divisi Korespondensi dan Data benar-benar memadai dan sangat baik.

Dalam hasil eksperimen, disadari bahwa kualitas kerja memiliki dampak positif dan besar terhadap eksekusi pekerja di Kantor Korespondensi dan Data Kota Batu. Hal ini sesuai dengan hasil eksplorasi masa lalu oleh Prastowo (2011), bahwa ada dampak positif dan besar dari atribut pekerjaan pada eksekusi representatif.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kebahagiaan**

Secara umum nilai normal untuk atribut pekerjaan adalah 4,46, dan berdasarkan klasifikasi tersebut nilai file sudah dalam klasifikasi sangat tinggi atau mengagumkan. Selanjutnya, skor rata-rata umum untuk kepuasan adalah 4,34 dan tergantung pada klasifikasi skor daftar sebelumnya. , dimasukkan ke dalam klasifikasi tinggi atau besar. Hasil pengujian teori, diketahui bahwa atribut kerja memiliki dampak positif dan besar terhadap kebahagiaan pekerja di Kantor Diskominfo Kota Batu

## **3. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kebahagiaan**

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.47, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan terhadap Kebahagiaan sudah sangat baik. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kebahagiaan adalah sebesar 4.34, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan terhadap kinerjanya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu sudah tinggi.

Kemudian pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

## **4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kebahagiaan**

Secara umum, skor normal untuk Worker Execution adalah 4,47, dan jika dilihat dari kelas harga sebelumnya, itu termasuk dalam klasifikasi yang sangat tinggi atau mengagumkan. Hasil ini menunjukkan bahwa Representative Presentation on Joy sangat baik. Kemudian, pada saat itu, pada umumnya skor normal untuk kegembiraan adalah 4,34, dan berdasarkan klasifikasi penghargaan daftar sebelumnya, itu termasuk dalam klasifikasi tinggi atau besar. Hasil ini menunjukkan bahwa kebahagiaan pekerja terhadap pameran mereka di Kantor Korespondensi dan Data Kota Batu saat ini cukup tinggi. Kemudian pada saat itu, pada hasil uji spekulasi, disadari bahwa eksekusi pekerja berdampak positif dan kritis terhadap kebahagiaan perwakilan Diskominfo Kota Batu.

## **SIMPULAN**

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

Cara ini bertujuan untuk melihat karakteristik pekerjaan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kebahagiaan pada karyawan diskominfo kota batu. Sebagaimana analisis data dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa: 1) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan; 3) kinerja karyawan positif dan signifikan terhadap kebahagiaan, dan; 4) karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kebahagiaan karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka pada penelitian ini disimpulkan seperti:

1. Karakteristik pekerjaan yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan diskominfo kota batu.
2. Karakteristik pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan diskominfo kota batu.
3. Kinerja karyawan baik dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan diskominfo kota batu.

Kebahagiaan yang meningkat berperan sebagai mediator atas pengaruh peningkatan kinerja karyawan terhadap karakteristik pekerjaan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.

## REFERENSI

1. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). Manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No.1, Oktober 2015(Jurnal) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Kapuas
2. Abdillah dan Jogiyanto, (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
3. Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
4. Arikunto (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
5. Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta. PT. Rineka Cipta. Abdillah & Jogiyanto (2009)
7. A.S, Munandar (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
8. Baharuddin, Sukmawati Mardjuni, Simpursiah (2016). Indonesian Journal Of Bussiness and Management 2016,Vo.2 No.1 (Jurnal) Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Polewali Mandar
9. Budianto, A. A. T dan A. Kartini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal KREATIF, Vol 3(1): 100-124.

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

10. Chin, W. W (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336
11. Cohen, S. & Williamson, G.M.. (1988). Perceive Stress in a Probability Sample of the United States. Dalam S. Spacapan & S. Oskamp (eds.). 1988. *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA : Sage.
12. Dudung Juhana,Haryati, (2013),Bisnis & EntrepreneurshipVol. 7 No. 2 Okt 2013 (Jurnal) Pengaruh Motivasi, Disiplin DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DinasKesehatan Kota Cimahi
13. Elbadiansyah (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. CVIRDH Malang
14. Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412
15. Geisser (1975). The Predictive Sa,Ple reuse method WithAplication, journal of the American Statisticalassociation, 70.320-328
16. Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
17. Hair, *et al* (2010). *Multivariate Data Analysis 7<sup>th</sup> Edition*. Pearson Educational limited. Harlow. England
18. Hair, *et al.*, (2014). *Principles of managerial finance, 13<sup>th</sup> Edition*. Prentice Hall
19. James L. Gibson, *et.al.*, (2012). *Organization:Behaviour, Structure, Processes.14<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
20. Johanes Eliezer Ayer, 2016 Agri-Sosio Ekonomi Unsrat Vol. 12 No 3A November 2016 27– 46 (Jurnal) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori
21. Keser, A. (2016). Happiness At Work: Survey From Turkey. *The 2016 International Academic Research Conference in London –Zurich*, 295–301.
22. Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Wibowo (2010:4)
23. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. Fahmi (2017:188)
24. Oldham, G. R., & Hackman, J.R. (2005). How Job Charachteristic Theory Happened In K. Smith & M.Hith (Eds). *Grid Minds in Management; The Procces of Theory Development* (hal. 151-170). New York: Oxvord University Press
25. Panggabean (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
26. Prastowo (2011), *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif rancangan Penelitian* Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
27. Pryce, J., & Jones, J. L. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*
28. Rannie Watung, Lotje Kawet dan Ivonne S.Saerang (2016), EMBA 828 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 828-837 (Jurnal) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)

## PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEBAHAGIAAN

---

29. Rivai Veithzal, Deddy Mulyadi, (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
30. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
31. Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Gramedia
32. Singarimbun dan Effendi (2006). *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
33. Sousa, J. M. De. (2015). Happiness at Work : Organizational Values and Person Organization Fit Impact 1 Felicidade no Trabalho : O Impacto dos Valores Organizacionais e da Compatibilidade Indivíduo-Organização La Felicidad Laboral : El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste, 25(61), 211–220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
34. Sofyan, Yamin dan Heri Kurniawan, (2011). “*Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling*”, Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
35. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
36. Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
37. Tamir, dkk (2017). The secret to happiness: Feeling good or feeling right?, *Journal of Experimental Psychology*, 146, (10), 1448-1459
38. Torang, Dr.Syamsir (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
39. Vallina, A. S., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1–21. Retrieved from doi:10.1017/jmo.2018.24
40. Wijayanto, S. A. (2017). Dampak Iklim Organisasi terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Muhammadiyah yogyakarta). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, IV(1)