

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN  
NASIONAL (BPN) KABUPATEN BOYOLALI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Gustian Diah Wardani**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagoyangan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

*gustiandiabwardani2508@gmail.com*

**Adi Susanto**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagoyangan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

*resmasadi@gmail.com*

**Yulis Maulida Berniz**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

Jl. Raya Pagoyangan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab. Brebes

*esha816@yahoo.com*

**Abstract:**

This study aims to analyze the influence of communication and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was carried out on employees of the National Land Agency (BPN) of Boyolali Regency. This study used primary data obtained by distributing questions to respondents and through literature studies. The sample in this study were 87 respondents with sampling technique, namely simple random sampling. Data analysis used is

multiple regression analysis with the help of SPSS v.16. The results of this study indicate that communication has a positive effect on employee performance, the work environment has a positive effect on employee performance, communication has a positive effect on job satisfaction, the work environment has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance. While the results of the mediation test indicate that job satisfaction mediates the influence of communication and the work environment on employee performance.

**Keywords:**

communication, work environment, employee performance, job satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia dalam perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut bisa mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan. Kinerja yang baik dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan kendala pegawai yang terdapat dalam perusahaan, untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pegawai yang bekerja. Prestasi kerja atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik dan buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. (Bintoro dan Daryanto, 2017)

Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga pegawai dalam melaksanakan tugasnya. “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain

dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud” (Mangkunegara, 2011). Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan menggunakan media telepon, internet, via sms, dan sebagainya. Dengan begitu kebutuhan komunikasi antara sesama pegawai bahkan dengan pimpinan akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode sebagai kelompok” (Sedamaryanti, 2009). Kenyamanan pegawai dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Selain faktor komunikasi dan lingkungan kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap pegawai yang harus diciptakan di lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Maslow dalam Kiswuryanto (2014) membahas kebutuhan hierarki manusia yaitu *physiological needs, safety needs, belonging needs, and love, esteem needs, self-actualization*. Maslow menjelaskan, bahwa materi merupakan faktor mendasar yang mutlak ada sebelum munculnya kebutuhan-kebutuhan yang lain bersifat non materi. Dengan begitu, motivasi terbagi menjadi dua hal, yaitu materi dan non materi. Kepuasan kerja terdapat pada kombinasi dari teori Maslow, yaitu pegawai membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya, dan bentuk aktualisasi diri masing-masing.

Handoko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi tersebut dapat mencapai kepuasan kerja pegawainya. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya, seperti bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, dan perilaku yang lain cenderung menghindari aktifitas pekerjaan.

Badan Petanahan Nasional (BPN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (sesuai dengan Perpres Nomor 17 Tahun 2015 Tentang Kementrian Agraria dan Tata Ruang (ATR)). Badan Petanahan Nasional (BPN) ini berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan Kabupaten Boyolali. Banyaknya jumlah pegawai (sekitar 111 pegawai yang terdiri dari 68 pegawai PNS dan 43 pegawai PTT) Badan Petanahan Nasional (BPN), tentunya membuat komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai, pegawai dengan pemohon, pegawai dengan pimpinan kurang *intensive* dan *efektif*. Kurangnya komunikasi yang sering terjadi seperti: tunggakan pekerjaan yang harusnya bisa dikerjakan hari ini, tetapi datangnya pada saat jam-jam pulang kerja dan dari pihak kantor pusat tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu, SOP yang harusnya dalam jangka 1 minggu sudah jadi dikarenakan aplikasi tidak bisa dijalankan sehingga mengakibatkan penguluran waktu hingga 2-3 minggu dan tidak ada pemberitahuan dari pegawai lain yang bersangkutan, kurangnya penjelasan tentang persyaratan untuk pengajuan pembuatan sertifikat, apabila ada revisi dari pegawai lain tidak ada pemberitahuan langsung kepada pegawai PTT. Faktor lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang ada di Badan Petanahan Nasional (BPN) kurang memadai dilihat dari kondisi tata letak ruang kerja yang terlalu sempit dalam penataan dan penyimpanan berkas-berkas serta dokumen yang penempatannya tidak pada tempatnya, disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan yang tersedia. Apabila dilihat dari tata warna, dan pencahayaan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data numberik (angka) yang diperoleh dengan metode statistika. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekan Kabupaten Boyolali. Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juni 2018. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali baik yang sudah PNS maupun yang honorer yang berjumlah 111 pegawai, sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 87 pegawai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pegawai Badan Pertanahan

Nasional Kabupaten Boyolali. Data tersebut dikumpulkan dari kuisioner atau penyebaran angket. Sedangkan data sekunder diperoleh dari *literature* atau buku-buku teoritis dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variable dependen (variable terikat), variable penghubung, dan variable independen (variable bebas). Skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, kurang setuju (KS) diberi skor 3, Netral (N) diberi skor 4, Agak Setuju (AS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 6, Sangat Setuju (SS) diberi skor 7 (Sawitri, 2011). Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing - masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan sebagai berikut (Ferdinand, 2014) :

- 1) Nilai indeks maksimum :  $(\%F \times 7) / 7 = (87 \times 7) / 7 = 87$
- 2) Nilai indeks minimum :  $(\%F \times 1) / 7 = (87 \times 1) / 7 = 12,428571$  dibulatkan menjadi 12,43

Dengan menggunakan kriteria tujuh kotak (*seven box-Method*), maka nilai interval dapat dihitung dengan cara: nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum dan hasilnya dibagi tujuh akan menghasilkan nilai interval sebesar 10,652857 (dibulatkan menjadi 10,6) yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks, yang dalam contoh ini adalah sebagai berikut:

87 – 76.35	= Sangat Tinggi
76.35 – 65.7	= Tinggi
65.7 – 55.05	= Cukup Tinggi
55.05 – 44.4	= Sedang
44.4 – 33.75	= Cukup rendah
33.75 – 23.1	= Rendah
23,1 – 12.45	= Sangat Rendah

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar yang hendak diteliti. Instrumen yang valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam

pengumpulan data, maka dapat diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui karakteristik komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja (M) sebagai variabel mediasi, rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut Sugiyono, (2016):

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + M + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + M + \varepsilon$$

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi dari masing - masing variabel independen

$\varepsilon$  = *Error estimate*

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

M = Kepuasan Kerja

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standart *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2009). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $\leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Suliyanto (2011) uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). *Standart error* koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya *standart error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}}$$

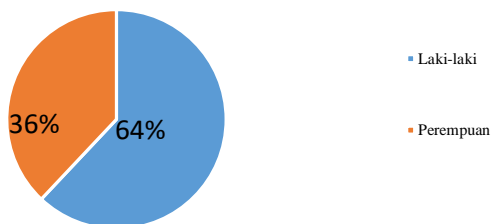
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu untuk menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $\geq 1,96$  untuk signifikansi 5% dan t tabel  $\geq 1,64$  menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009). Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering disebut uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

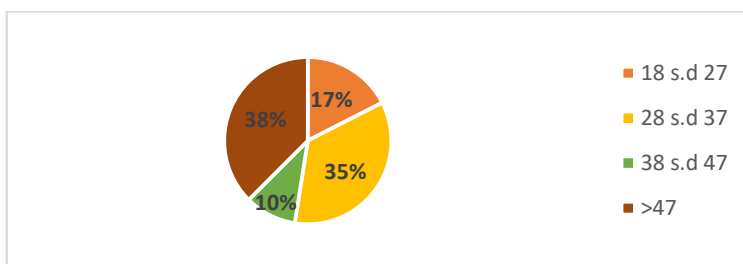
Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji normalitas dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang telah di standarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, (Suliyanto, 2011). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain, cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan metode *Glejser* yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya (Suliyanto, 2011). Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011). Ghozali (2006) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai TOL (*Tolerance*). Gejala multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai TOL kurang dari 0.10.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

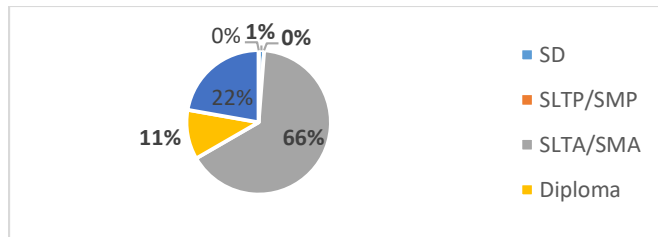
Berdasarkan diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 64% dan perempuan sebanyak 36%. Ini berarti pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada jumlah pegawai perempuan. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja yang baik oleh pegawai laki-laki. Hal ini disebabkan karena pekerjaan-pekerjaan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali memerlukan tenaga dan pekerjaan biasanya sering dilakukan di luar ruangan.



Gambar 2. Responden Berdasarkan Usia  
*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

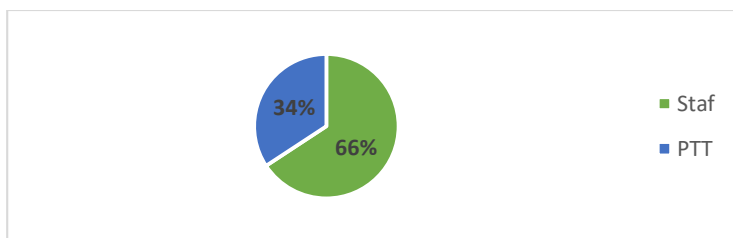
Dengan melihat diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang memiliki jumlah terbanyak adalah responden dengan usia di atas 47 tahun yaitu 30 pegawai atau 38%. Jumlah usia dengan rentang usia 28 s.d 37 tahun sebanyak 28 pegawai atau 36%, jumlah responden dengan rentang usia 18 s.d 27 tahun sebanyak 14 pegawai atau 18%, jumlah responden dengan rentang usia 38 s.d 47 tahun sebanyak 8 pegawai atau 10%.





Gambar 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Diagram lingkaran di atas memperlihatkan presentase responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Jumlah paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 1%, jenjang pendidikan Diploma adalah sebanyak 11%, dan jenjang pendidikan yang paling banyak adalah SLTA/SMA sebanyak 66%, sedangkan jenjang pendidikan S1 sebanyak 22%.



Gambar 4. Responden Berdasarkan Jabatan  
*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Diagram lingkaran di atas memperlihatkan presentase responden yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali berdasarkan Jabatan, jumlah terbesar adalah responden dengan jabatan staf/Pegawai Negeri yaitu 66% atau 48 responden dan yang selebihnya jabatan PTT yaitu 34% atau 25 responden.

### Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Frekuensi Jawaban Responden

Variabel	Rata-rata nilai indeks
Komunikasi (X1)	75.4

Lingkungan Kerja (X2)	76.2
Kepuasan Kerja(M)	77.36
Kinerja Pegawai (Y)	77.8

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada dalam rentang kategori sangat tinggi, yang artinya responden menilai dengan baik dari keempat variabel tersebut.

### Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>1.</b>	<b>Komunikasi</b>			
	Indikator 1	0.622	0.211	Valid
	Indikator 2	0.697	0.211	Valid
	Indikator 3	0.768	0.211	Valid
	Indikator 4	0.653	0.211	Valid
<b>2.</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>			
	Indikator 1	0.742	0.211	Valid
	Indikator 2	0.609	0.211	Valid
	Indikator 3	0.622	0.211	Valid
	Indikator 4	0.670	0.211	Valid
	Indikator 5	0.642	0.211	Valid
	Indikator 6	0.553	0.211	Valid
<b>3.</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>			
	Indikator 1	0.848	0.211	Valid
	Indikator 2	0.576	0.211	Valid
	Indikator 3	0.707	0.211	Valid
	Indikator 4	0.578	0.211	Valid
	Indikator 5	0.835	0.211	Valid
<b>4.</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>			
	Indikator 1	0.789	0.211	Valid
	Indikator 2	0.740	0.211	Valid
	Indikator 3	0.572	0.211	Valid
	Indikator 4	0.801	0.211	Valid
	Indikator 5	0.740	0.211	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$><$	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0.609	$>$	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.713	$>$	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.760	$>$	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.783	$>$	0.60	Reliabel

Dari tabel di atas dapat menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. sehingga *item-item* pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std. Error	t hitung	Sig. T	Adjusted R <sup>2</sup>
X <sub>1</sub> → M	-0.933	0.256	0.065	3.919	0.000	0.860
X <sub>2</sub> → M	-0.933	0.703	0.054	13.088	0.000	0.860
X <sub>1</sub> → Y	1.142	0.271	0.095	2.857	0.005	0.719
X <sub>2</sub> → Y	1.142	0.641	0.078	8.202	0.000	0.719
M → Y	5.612	0.826	0.066	12.439	0.000	0.641

Persamaan regresi berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

$$M = -0.933 + 0.256X_1 + 0.703X_2 + \mathcal{E}$$

$$Y = 1.142 + 0.271X_1 + 0.641X_2 + \mathcal{E}$$

$$Y = 5.612 + 0.826M + \mathcal{E}$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a) Nilai koefisien komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0.256 yang berarti apabila komunikasi meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0.256 satuan. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.703 yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0.703 satuan.
- b) Nilai koefisien komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0.271 yang berarti apabila komunikasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0.271 satuan. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.641 yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0.641 satuan.
- c) Nilai koefisien kepuasan kerja ( $M$ ) sebesar 0.826 yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0.826 satuan.

### Hasil Uji t

Hipotesis 1	Sig. 3.757 $\geq$ 1.96	Ha diterima
Hipotesis 2	Sig. 9.022 $\geq$ 1.96	Ha diterima
Hipotesis 3	Sig. 0.005 $\leq$ 0.05	Ha diterima
Hipotesis 4	Sig. 0.000 $\leq$ 0.05	Ha diterima
Hipotesis 5	Sig. 0.000 $\leq$ 0.05	Ha diterima
Hipotesis 6	Sig. 0.000 $\leq$ 0.05	Ha diterima
Hipotesis 7	Sig. 0.000 $\leq$ 0.05	Ha diterima

## Uji F

Dari uji statistik F didapat F hitung sebesar 73.623 dan signifikansi 0.000. karena F hitung lebih besar daripada F tabel (3.95) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja. berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>Standardizes Residual</i>	
<i>Kolmogorov-Smirnov z</i>	0.909
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0.381

*Sumber: Data primer diolah (2018)*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0.381 > 0.05. Oleh sebab itu Ho tidak dapat ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Komunikasi	0.352	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.121	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.358	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*Sumber: Data primer diolah (2018)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0414	2.415	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,161	6.205	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.137	7.318	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## PEMBAHASAN

### **Kepuasan kerja dalam Memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan hasil statistik uji sobel, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriowati (2016). Yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

### **Kepuasan kerja dalam Memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan hasil statistik uji sobel, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswuryanto (2014). Yang berjudul, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karwawan Bagian HRD PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada di kantor BPN Boyolali maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan uji statistik bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel komunikasi. Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arizal *et.al* (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya” yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan uji statistik bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayanti *et.al* (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Mekkar.

### **Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan uji statistik bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten

Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel komunikasi. Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhraweni *et.al* (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan uji statistik bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang)” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan uji statistik bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi *et.al* (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang.



## **PENUTUP**

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali melalui kepuasan kerja
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali melalui kepuasan kerja
3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali
5. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disimpulkan adalah para pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali harus mempertahankan komunikasi agar tidak terjadi salah paham dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam suasana yang menyenangkan. Pihak kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali juga harus menjaga lingkungan kerja agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh kantor. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih bervariasi. Selain itu, gunakan pula metode tambahan seperti wawancara untuk lebih mendalami masalah yang diteliti, serta untuk menguji pengaruh mediasi gunakan lebih dari satu metode untuk lebih memperkuat hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arizal, Ilham. Sutopo. & Rahmasari, Anggraeni. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Manajemen.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.

- Fauzi, Muhammad. Warso, Moch Mukeri. & Haryono, Andi Tri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro. 2009. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. T. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Indrayanti, Kristiana Asih. Suddin, Alwi. & Widajanti, Erni. 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
- Kiswuryanto, A. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhraweni. Rasyid. & Gunawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Manajemen.
- Satriowati, Elizabeth, dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen.
- Sawitri, P. (2011). *Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Keewirausahaan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Wibowo, Mukti, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis.