

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang Pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden dan dipimpin oleh seorang Kepala. (sesuai dengan Perpres Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Kementrian Agraria dan Tata Ruang (ATR)).

Kantor baru Badan Pertanahan Nasional (BPN) diresmikan oleh Kementrian Agraria dan Tata Ruang (ATR) pada tanggal 21 April 2017. Yang beralamatkan di Jalan Perintis Kemerdekaan No 252, Pulisen, Boyolali dengan luas bangunan 2.267 m<sup>2</sup>. Letak geografis kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali adalah terletak antara 110° 22' - 110° 50' Bujur Timur dan 7° 7' - 7° 36' Lintang Selatan, dengan luas wilayah 1.008,45 Km<sup>2</sup> dan jumlah populasi penduduknya sebesar 1.053.894 jiwa.

Wilayah administratif Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali terbagi menjadi 19 Kecamatan (Boyolali, Mojosongo, Teras, Banyudono, Sawit, Musuk, Cepogo, Selo, Ampel, Karanggede, Wonosegoro, Juwangi, Simo, Klego, Andong, Kemusu, Nogosari, Ngemplak, Sambu), 6 Kelurahan, dan 261 Desa. Kecamatan yang mempunyai jumlah Desa/Kelurahan yang paling banyak adalah Kecamatan Musuk dan Kecamatan Ampel dengan 20 Desa/Kelurahan, sedangkan Kecamatan yang mempunyai Desa/Kelurahan yang paling sedikit adalah Kecamatan Boyolali dengan 9 Desa/ Kelurahan.

## **2. Visi dan Misi Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali**

### **a. Visi**

Menjadi Lembaga yang mampu mewujudkan Tanah dan Pertanahan untuk sebesar-besar Kemakmuran Rakyat dan Kesejahteraan Rakyat yang Berkeadilan serta Berkelanjutan Sistem Kemasyarakatan, Kebangsaan dan Kenegaraan Republik Indonesia.

### **b. Misi**

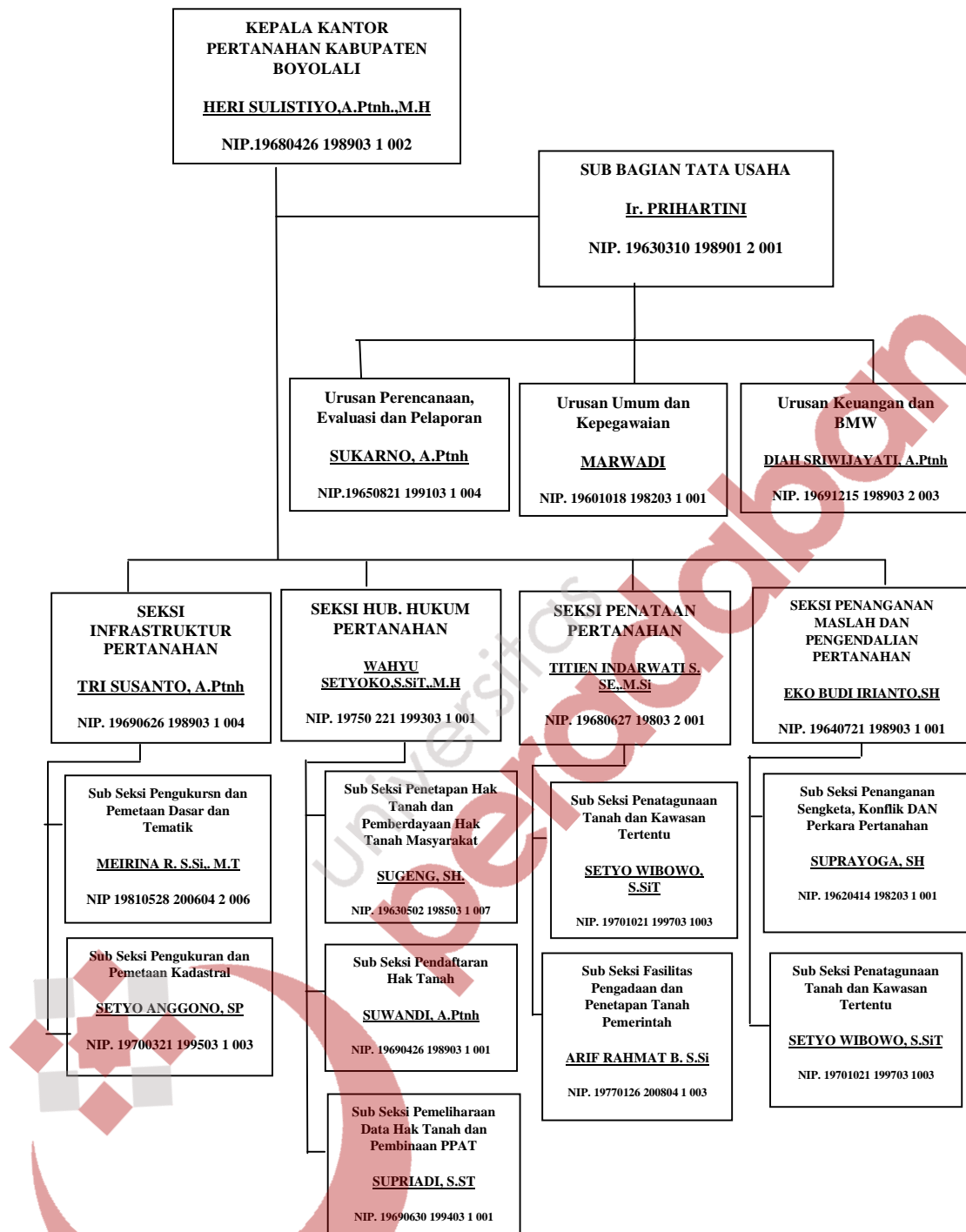
Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan tersebut, Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali mengemban misi yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

1. Peningkatan kesejahteraan rakyat, pencipta sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.

2. Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan martabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (p4T).
3. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik, dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara dikemudian hari.
4. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat.

### **3. Struktur Organisasi**

Untuk melakukan tugas-tugas dengan baik, maka diperlukan adanya pengaturan pembagian tugas yang dijabarkan dalam struktur organisasi yang berbentuk garis, wewenang, dan tanggungjawab mulai dari jabatan tertinggi sampai pada beberapa jabatan dan tingkatan. Struktur organisasi yang dipakai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi

#### 4. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada tanggal 24 – 27 Juni 2018 dengan pembagian kuisisioner sebanyak 87 yang disebar kepada seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Rincian distribusi kuisisioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang disebar	87	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Kuisisioner yang dapat diolah	87	100%

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuisisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 87 kuisisioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuisisioner kembali dan dapat diolah. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, pendidikan

terahir dan jabatan. Untuk lebih jelas mengenai data dari responden dapat dilihat pada gambaran umum responden berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya jumlah dan presentase.

#### a. Karakter Responden Menurut Jenis Kelamin

Tujuan dari penyajian ini adalah untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada diagram lingkaran di bawah ini:



Gambar 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

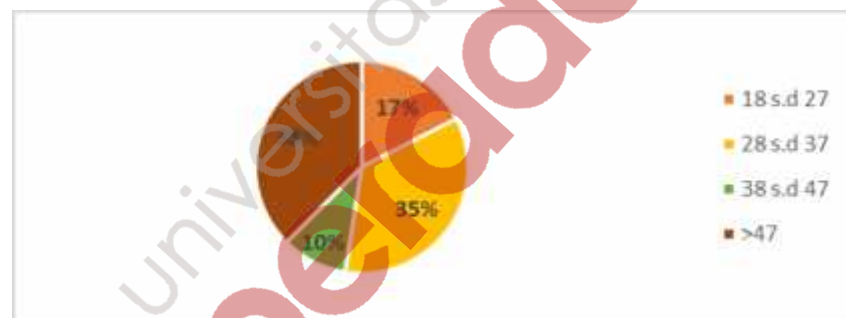
Berdasarkan diagram lingkaran diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 64% (49 pegawai) dan perempuan sebanyak 36% (30 pegawai). Ini berarti pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada 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.

#### b. Karakter Responden Menurut Usia

Tujuan dari penyajian ini adalah untuk mengetahui proporsi usia pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran responden berdasarkan usianya dan dapat dilihat pada diagram lingkaran dibawah ini:



Gambar 4. Responden Berdasarkan Usia

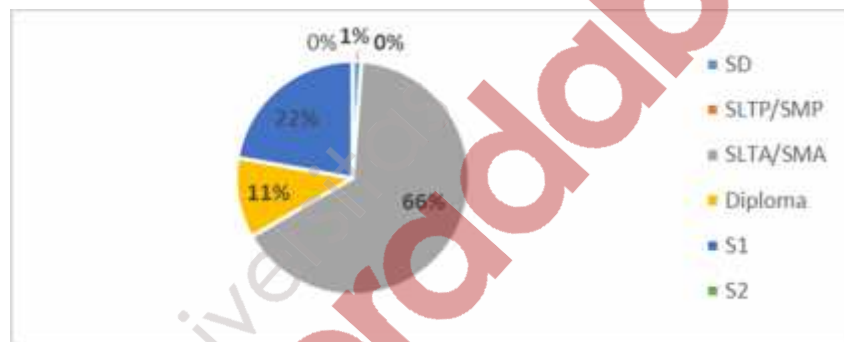
*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Dengan melihat diagram lingkaran diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang memiliki jumlah terbanyak adalah responden dengan usia diatas 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%.

### c. Karakter Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan perlu dianalisis karena akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dari hasil penelitian, peneliti memperoleh data responden menurut pendidikan terakhir dan dibuat diagram lingkaran seperti dibawah ini:



Gambar 5. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

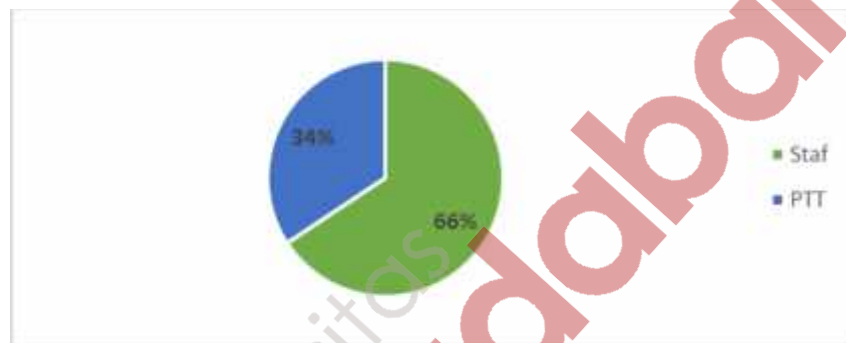
Diagram lingkaran diatas memperlihatkan presentase responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Jumlah paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 1% (1 pegawai), jenjang pendidikan Diploma adalah sebanyak 11% (18 pegawai), dan jenjang pendidikan yang paling banyak adalah SLTA/SMA sebanyak 66% (55



pegawai), sedangkan jenjang pendidikan S1 sebanyak 22% (18 pegawai).

#### d. Karakter Responden Menurut Jabatan

Karakteristik responden menurut jabatan dapat dilihat pada diagram lingkaran seperti dibawah ini:



Gambar 6. Responden Berdasarkan Jabatan

*Sumber: Data primer yang diolah (2018)*

Diagram lingkaran diatas 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 pegawai dan yang selebihnya jabatan PTT yaitu 34% atau 25 pegawai.

## B. Analisis Data dan Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif empiris atau data yang dikumpulkan dalam penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan teknis analisis indeks, yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai item-item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisisioner, berikut ini akan disajikan hasil deskriptif variabel penelitian.

#### a. Deskripsi Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Analisis indeks jawaban responden variabel atas pertanyaan-pertanyaan mengenai 4 indikator.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

No	Variabel Komunikasi	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya.	0	0	0	16	60	300	147	74.7	Tinggi
2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	0	2	0	8	15	210	322	79.6	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 3. Deskripsi Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) (Lanjutan)

3	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	0	2	18	40	24	264	154	71.7	Tinggi
4	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan.	0	0	0	8	60	300	161	75.6	Tinggi
Jumlah									301.6	
Rata-rata									75.4	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bagaimana tanggapan responden yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali terhadap indikator-indikator pada variabel komunikasi. Pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 74.7 yang termasuk dalam kategori tinggi. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dapat memahami isi pesan yang disampaikan oleh pegawai lain dan atasannya. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks sebesar 79.6 yang berarti masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa proses komunikasi yang terjadi sehari-hari pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali berjalan dengan sangat baik dan menyenangkan. Pada indikator nomor ketiga memperoleh nilai indeks 71.7 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi yang terjadi sehari-hari

dapat mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja. Indikator keempat diperoleh nilai indeks 75.6, termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti komunikasi yang terjadi meningkatkan hubungan baik antara pegawai dengan atasan.

#### b. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Analisis indeks jawaban responden variabel atas pertanyaan-pertanyaan mengenai 6 indikator.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No	Variabel Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	32	65	282	133	73.1	Tinggi
2	Penerangan ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	16	15	318	189	76.8	Sangat Tinggi
3	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang.	0	0	0	16	45	306	161	75.4	Tinggi
4	Saya merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja yang cukup baik.	0	0	0	16	60	300	147	74.7	Tinggi
5	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	0	8	15	216	315	79.4	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 4. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) (Lanjutan)

6	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna yang ada di ruangan.	0	0	0	8	45	240	252	77.8	Sangat Tinggi
Jumlah									457.2	
Rata-rata									76.2	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bagaimana tanggapan responden yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali terhadap indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja. Pada indikator nomor satu diperoleh nilai indeks sebesar 73.1 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali merasa nyaman dalam bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih. Pada indikator nomor dua diperoleh nilai indeks 76.8 yang masuk dalam kategori sangat tinggi dan menjelaskan bahwa penerangan yang ada di ruangan kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sangat baik. Pada indikator ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 75.4 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali merasa nyaman bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang tenang. Indikator keempat diperoleh nilai indeks sebesar 74.7 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali merasa nyaman dalam melakukan dengan tata letak ruangan yang baik. Indikator kelima dengan nilai indeks sebesar 79.4 dan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sangat nyaman dengan kondisi suhu yang ada di ruangan kantor. Dan, pada indikator keenam yang memperoleh nilai indeks sebesar 77.8 dan masuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali merasa nyaman dengan penggunaan cat warna yang ada di ruangan kantor.

### c. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (M)

Analisis indeks jawaban responden variabel atas pertanyaan-pertanyaan mengenai 5 indikator.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (M)

No	Variabel Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan.	0	2	0	8	15	216	315	79.4	Sangat Tinggi
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya.	0	0	0	8	45	240	252	77.8	Tinggi
3	Saya puas dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh atasan saya.	0	0	0	16	60	300	147	74.7	Tinggi
4	Saya puas dengan atasan yang selalu memberikan dukungan dalam bekerja.	0	2	0	8	15	222	308	79.3	Tinggi
5	Rekan kerja yang mendukung membuat saya puas bekerja.	0	0	0	8	45	240	252	77.8	Sangat Tinggi
Jumlah									389	
Rata-rata									77.8	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel 5 diatas menunjukkan bagaimana tanggapan responden yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali terhadap indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja. Pada indikator nomor satu memperoleh nilai indeks sebesar 79.4 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sangat puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan. Indikator kedua memperoleh nilai indeks sebesar 77.8 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali mendapatkan gaji yang sesuai.. Indikator ketiga yang memperoleh nilai indeks 74.7 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali puas dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan. Pada indikator nomor empat dengan nilai indeks sebesar 79.3 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sangat puas dengan dukungan yang diberikan atasan. Selanjutnya, indikator kelima dengan nilai indeks sebesar 77.8 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sangat puas dengan dukungan kerja yang diberikan sesama pegawai/rekan kerja.

#### d. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis indeks jawaban responden variabel atas pertanyaan-pertanyaan mengenai 5 indikator.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel Kinerja Pegawai	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas.	0	2	0	8	15	204	329	79.7	Sangat Tinggi
2	Hasil kerja yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang ditetapkan	0	0	0	16	15	312	196	77	Sangat tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.	0	0	0	16	40	300	175	75.8	Tinggi
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	0	0	0	16	60	300	147	74.7	Sangat Tinggi
5	Saya mampu bekerja secara mandiri.	0	2	0	8	15	210	322	79.6	Sangat Tinggi
	Jumlah								386.8	
	Rata-rata								77.36	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Pada tabel 6 diatas menunjukkan bagaimana tanggapan responden yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali terhadap indikator-indikator pada variabel kinerja pegawai. Pada indikator yang pertama memperoleh nilai indeks sebesar 79.7 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa hasil kerja pegawai Badan



Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sudah sangat sesuai dengan standart kualitas. Indikator kedua memperoleh nilai indeks sebesar 77 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Indikator yang ketiga memperoleh nilai indeks sebesar 75.8 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh kantor. Pada indikator empat dengan nilai indeks sebesar 74.7 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Dan pada indikator yang kelima dengan nilai indeks sebesar 79.6 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

## **2. Hasil Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas kuisisioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara

membandingkan nilai  $r$  hitung pada tabel kolom (*Corrected/Total*) dengan nilai  $r$  tabel untuk ketentuan *Degree of Freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana ( $n$ ) adalah jumlah observasi yang digunakan dan ( $k$ ) adalah jumlah variabel independennya, bayaknya sampel yang digunakan adalah 87 sampel, besarnya  $df$  dalam penelitian ini adalah  $87 - 2 = 85$  dengan nilai alpha sebesar 0.05 diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.211 (Ghozali, 2006). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung > dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 7. 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

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

<b>3. 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. 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	

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, 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.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, Ghazali (2006). Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60.

Tabel 8. 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

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas 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.

## 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif, serta untuk menganalisis datanya digunakan metode regresi sederhana dan berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat

bantu SPSS 16.0. Ringkasan hasil pengolahan data program SPSS dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi 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

Sumber: Data primer diolah (2018)

Persamaan regresi berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

$$M = -0.933 + 0.256X_1 + 0.703X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1.142 + 0.271X_1 + 0.641X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5.612 + 0.826M + \varepsilon$$

$$Y = 1.226 + 0.248X_1 + 0.578X_2 + 0.090M + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a) Nilai koefisien komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.256 yang berarti apabila komunikasi meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0.256 satuan. Nilai koefisien lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) 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.

#### a. Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji hipotesis satu arah. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Hipotesis pertama

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.857 dengan tingkat sig. 0.005. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.005 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.271 maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai” **diterima**

2) Hipotesis kedua

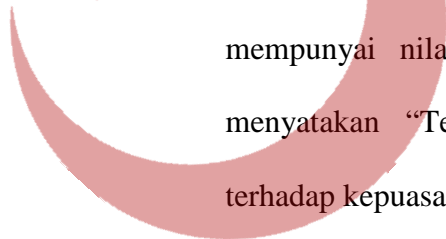
Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8.202 dengan tingkat sig. 0.000. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.641 maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” **diterima**

3) Hipotesis ketiga

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.919 dengan tingkat sig. 0.000. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.256 maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja” **diterima**

4) Hipotesis keempat

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 13.088 dengan tingkat sig. 0.000. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.703 maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” **diterima**



## 5) Hipotesis kelima

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5.612 dengan tingkat sig. 0.000. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.826 maka hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” **diterima**

## 6) Hipotesis keenam dan ketujuh dengan Uji Sobel

## a) Hipotesis keenam

Berdasarkan hasil perhitungan Z hitung melalui rumus uji sobel diperoleh nilai 3.75683 dengan nilai signifikansi 0.00017 lebih besar dari Z tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai” **diterima.**

## b) Hipotesis ketujuh

Berdasarkan hasil perhitungan Z hitung melalui rumus uji sobel diperoleh nilai 9.02225 dengan nilai signifikansi 0 lebih besar dari Z tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” **diterima.**





**a. Uji Sobel**

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji Sobel untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Hasil uji sobel dapat dilihat pada lampiran 18 dan 19.

**b. 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.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

- 1) Besarnya variabel yang dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.726, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 72.6%, sedangkan sisanya sebesar 27.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 2) Besarnya variasi yang dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.863 hal ini berarti variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 86.3%, sedangkan sisanya sebesar 13.7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



- 3) Besarnya variasi yang dijelaskan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.645, hal ini berarti variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 64.5%, sedangkan sisanya sebesar 35.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
- 4) Besarnya variabel yang dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.727, hal ini berarti variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja sebesar 72.7%, sedangkan sisanya sebesar 27.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### **4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, Ghozali (2006). Selain dengan menggunakan grafik uji normalitas juga bisa menggunakan uji statistic non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika  $K_{hitung} < K_{tabel}$  atau nilai  $sig. > \alpha$  untuk

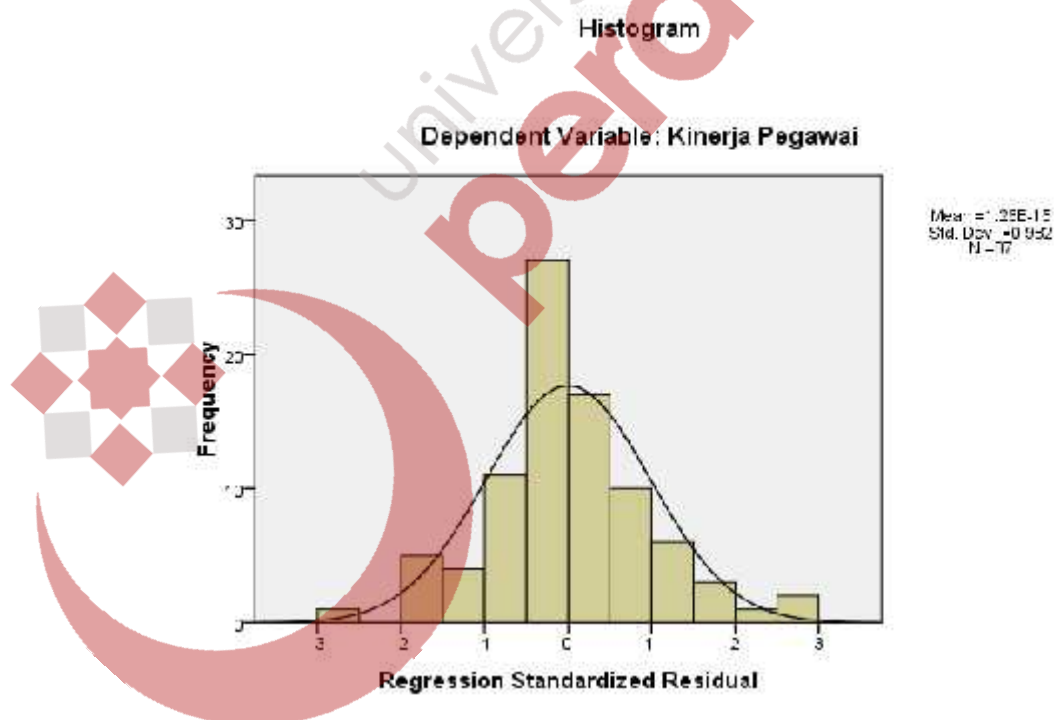
variabel penelitian disajikan berikut, Suliyanto (2011). Hasil uji normalitas untuk variabel disajikan berikut ini:

Tabel 10. 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 diatas terlihat bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar  $0.381 > 0.05$ . Oleh sebab itu  $H_0$  tidak dapat ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.



Gambar 7. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit kemiringan.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*, jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak Heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji Heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
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 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di atas 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,414	2.415	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,161	6.205	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.137	7.318	Tidak terjadi multikolinieritas

*Sumber: Data primer diolah (2018)*

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.

## 5. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan uji statistik bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel komunikasi. Dari nilai rata-rata indeks yaitu sebesar 75.4 dan masuk kedalam kategori tinggi, maka bisa dikatakan bahwa komunikasi yang terjadi di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sudah baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan kuisioner mengenai komunikasi beberapa pegawai menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin sehari-hari berlangsung dengan sangat baik dan dalam suasana yang menyenangkan. Hal ini selaras dengan nilai indeks jawaban responden pada indikator nomor tiga yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan analisis deskriptif dan jawaban responden, peneliti melihat bahwa apabila komunikasi yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan terjalin dengan baik dan

menyenangkan maka dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai.

Berdasarkan uji statistik dan analisa deskriptif diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arizal dkk (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 signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2017) dengan judul “Komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. DOK & Perkapalan Kodja Bahari (PERSERO) Shipyard Jakarta – 1) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan uji statistik bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Dari nilai rata-rata indeks yaitu 76.2

yang termasuk dalam kategori tinggi, maka sebenarnya lingkungan kerja yang ada di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali sudah baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai lingkungan kerja. Beberapa pegawai menyatakan bahwa penerangan yang ada di kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali membantu mereka dalam mengerjakan pekerjaan entah itu disiang hari atau dimalam hari (lembur). Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya memang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa tenang dan nyaman para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kantor. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayanti dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mekkar. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang).



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

Berdasarkan uji statistik bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil tanggapan responden tentang pernyataan pada variabel komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas, misalnya konflik antar pegawai, kesenjangan pegawai, dan sebaliknya. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhraweni dkk (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 komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Komunikasi kerja yang efektif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**d. 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. Hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kendatel Malang akan meningkat

Kantor juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada, agar pegawai merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan yang sudah ditugaskan, dan kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi.

**e. 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. Hal ini disebabkan pegawai yang merasa kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka apabila pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh kantor dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Diperoleh persamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi dkk (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.

**f. 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. Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi dan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali.

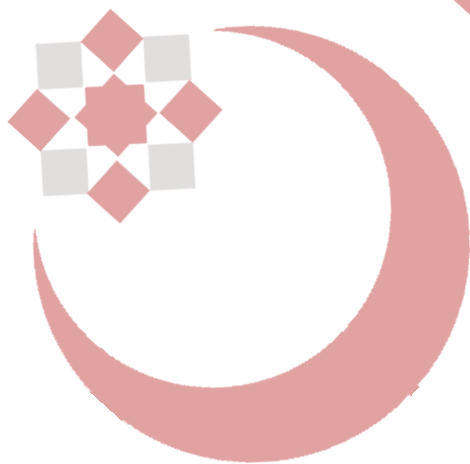
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriowati (2016). Yang berjudul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King Semarang. Bahwa kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional, komoensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Ardiansyah (2016) menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja yang dimediasi kepuasn kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan aman komunikasi yang terjalin maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

**g. 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, Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai Badan Pertanhan Nasional (BPN) Kabupaten Boyolali. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dan akan meningkatkan gairah kerja, sehingga produktivitas kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini berbeda jika lingkungan kerja pegawai kurang baik, maka tidak ada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dan cenderung akan menurunkan produktivitas kinerja pegawai. hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang terbengkalai.

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 Tungal Prakarsa Tbk. Bogor).



universitas  
**peradaban**