

EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN PONOROGO

Bayu Aji Wibowo ¹⁾

Y. Djoko Suseno ²⁾

Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ rockroe.wewillrockyou@gmail.com

ABSTRACT

Aims to understand research significant influence between: (1) work environment to work satisfaction, (2) officials will have their income to work satisfaction, (3) work environment against the employee performance, (4) officials will have their income to the performance of, (5) satisfaction on the performance of work, (6) the effect of mediation work satisfaction to the influence of the performance of work environment, (7) the effect of mediation work satisfaction to the influence of officials will have their income to the employee performance kabupaten ponorogo inspektorat. The population is employees inspektorat kabupaten ponorogo in 2019 at a number of 35 people. Sample taken by using the sampling method of saturated, where all of an officer at the inspektorat kabupaten ponorogo which consisted of 35 employees used as a subject in this research. The technique of the collection of data using the practical and watchful such through reliability. Linear regression analysis using techniques and the worship of idols with classical test, the analysis, f and test test the coefficient of determination. The results of the study conclusion: (1) work environment significant impact on work satisfaction, (2) officials will have their income significant impact on work satisfaction, (3) officials will have significant impact on the performance of income, (4) work satisfaction significant impact on the performance of, (5) work environment has no significant impact on the performance of, (6) satisfaction mediate environmental influences on the performance of work, (7) satisfaction will have their working hours are not mediate the influence of income to the employee performance kabupaten ponorogo inspektorat.

Keywords: *Officials Will Have Their Income, Work Environment, Work Satisfaction, The Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang memiliki tujuan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Tujuan inspektorat kabupaten Ponorogo akan tercapai apabila organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya Kondisi itu mendorong organisasi

untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu, lingkungan kerja dan kompensasi, kepuasan kerja.

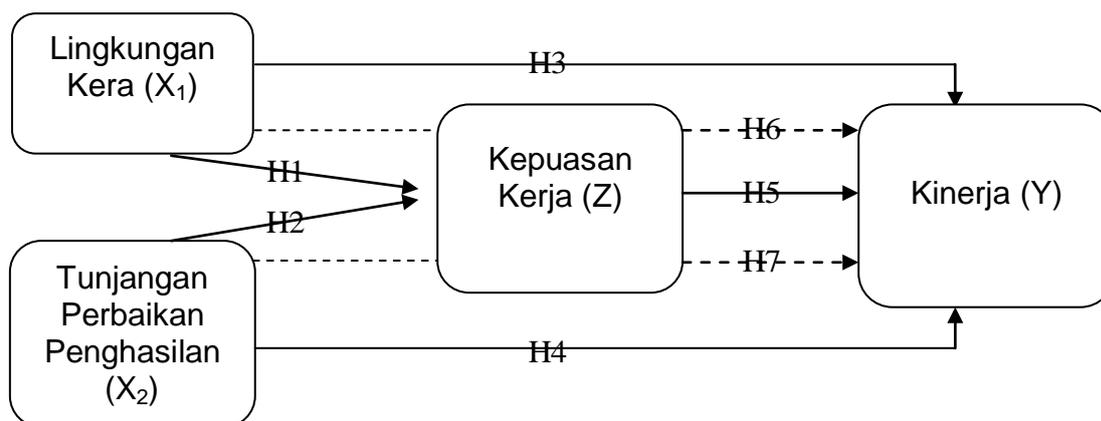
Berdasarkan kajian teori, lingkungan kerja dan kompensasi adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian dalam tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian Santoso, (2014); Harahap, & Hidayat, (2016); Riyanto, (2018); Siagian, & Khair, (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Hanafi, & Yohana, (2017) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Sementara itu untuk variabel kompensasi penelitian Abdillah, & Wajidi, (2011); Komara, & Nelliwati, (2014); Santoso, (2014); Madjid, (2016); Nurcahyani, & Adnyani, (2016); Riyanto, (2018) berkesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian Mutmainah, (2013); Haryono, & Ambarwati, (2016); Mundakir, (2018) berkesimpulan berbeda, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu, masih terdapat *research gap* karena penelitian-penelitian tersebut memiliki hasil yang bertentangan.

Sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan temuan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, para peneliti mengembangkan model dengan memasukkan variabel mediasi. Hal ini disebabkan karena, dalam riset manajemen sumber daya manusia seringkali model penelitian tidak hadir dalam bentuk pengaruh langsung karena terkadang hubungan dua variabel tersebut diperantarai (dimediasi) oleh fenomena lain seperti kepuasan kerja. Beberapa penelitian berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dicontohkan dari penelitian Santoso, (2014); Harahap, & Hidayat, (2016); Hanafi, & Yohana, (2017); Riyanto, (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Santoso, (2014); Haryono, & Ambarwati, (2016); Nurcahyani, & Adnyani, (2016); Mundakir (2018); Riyanto, (2018) juga menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Upaya menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak selamanya berhasil. Penelitian Siagian, & Khair, (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal itu juga terjadi pada penelitian Mutmainah (2013) yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis signifikansi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis signifikansi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, menganalisis efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh langsung
- - - - -> Pengaruh tidak langsung

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 3 variabel yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan notasi X₁ dan tunjangan perbaikan penghasilan dengan notasi X₂.
2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dengan notasi Y.
3. Variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi (sebagai perantara) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan notasi Z.

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Wursanto (2009:288) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2014); Harahap, & Hidayat,(2016); Hanafi, & Yohana, (2017); Siagian, & Khair, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kepuasan kerja

Lawler (dalam Wiarah, & Manik, 2014) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan bertindak sebagai umpan balik (*feed back*) yang menyebabkan pegawai menyesuaikan perilakunya. Penelitian Mundakir (2018), Nurcahyani & Adnyani (2016), dan Riyanto, (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan tunjangan perbaikan penghasilan sebagai bentuk dari

kompensasi. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2014), Harahap, & Hidayat, (2016), Siagian, & Khair, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

4. Pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja

Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012: 67). Penelitian ini menggunakan tunjangan perbaikan penghasilan sebagai bentuk dari kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Madjid, (2016) menunjukkan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Sunyoto, 2012: 69). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2013), Komara & Nelliwati (2014), dan Mundakir (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Riyanto, (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan tunjangan perbaikan penghasilan sebagai bentuk dari

kompensasi. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan statistik. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo yang berjumlah 35 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi berupa data mengenai profil organisasi atau diperoleh melalui literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian.

Definisi operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Keadaan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo dalam melaksanakan pekerjaan. lingkungan kerja diukur melalui indikator: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan kerja, (7) Hubungan karyawan dengan atasan, (8) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, (9) Hubungan karyawan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2012: 46).

2. Tunjangan Tambahan Penghasilan (X₂)

Tambahan penghasilan yang diterima pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo sebagai bentuk penghargaan yang dasar pemberiannya berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja. Penelitian tentang tambahan penghasilan pegawai dilakukan menggunakan indikator: (1) Perubahan perilaku, (2) Kepercayaan diri, (3) Produktifitas (Yusfa, 2017).

3. Kinerja (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh masing-masing pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Target, (2) Kualitas, (3) Waktu penyelesaian, (4) Taat asas, (Edison *et al.* 2016: 195)

4. Kepuasan Kerja (Z)

Sikap pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas. Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah: (1) Imbalan, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Peluang promosi, (4) Supervisi, (5) Rekan kerja, (6) Kondisi pekerjaan, (7) Keamanan pekerjaan (Ivancevich *et al* dalam Edison *et al*, 2016: 216).

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner dan dokumentasi

Pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonversikan kedalam skala pengukuran Likert. Sedangkan pengumpulan data skunder dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai profil instansi Inspektorat Kabupaten Ponorogo dan sumber sekunder lainnya jurnal yang mendukung penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 9 butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,519$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 12 butir pertanyaan untuk variabel tunjangan tambahan penghasilan (X_2) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,547$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,506$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 14 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,490$) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Lingkungan Kerja	0,792	Reliabel
Tunjangan Perbaikan Penghasilan	0,939	Reliabel
Kinerja	0,861	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,856	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,722; 0,770; 0,763 > 0,10 dan nilai VIF 1,385; 1,299; 1,277 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Nilai uji <i>Run Test</i> 1,181 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,339; 0,847; 0,084 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,496 > 0,005	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Regresi Uji Hipotesis 1

Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Regresi Uji Hipotesis 1

Model	B	Std. Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	30,508	6,864		4,444	0,000
<i>Lingkungan kerja</i> (X_1)	0,578	0,213	0,426	2,706	0,011
F	= 7,325				
Sig. F	= 0,011				
Adj. R square	= 0,157				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. 0,011 < 0,05 artinya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F Model 1

Dari tabel regresi uji hipotesis 1 di atas menunjukkan model 1 memiliki nilai F hitung sebesar 7,325 dengan *p value* sebesar 0,011 < 0,05. Berdasarkan hal itu, model 1 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 1 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 1 adalah sebesar 0,157. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,157, hal ini berarti variabel lingkungan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 15,7% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, sedangkan sisanya 84,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 2

Menguji pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Uji Hipotesis 2

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	36,833	5,590		6,589	0,000
TPP (X_2)	0,588	0,268	0,357	2,193	0,035
F	= 4,810				
Sig. F	= 0,035				
Adj. R square	= 0,101				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. $0,011 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa Tunjangan Perbaikan Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F Model 2

Dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas menunjukkan model 2 memiliki nilai F hitung sebesar 4,810 dengan *p value* sebesar $0,035 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 2 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh TPP terhadap kepuasan pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 2 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 2 adalah sebesar 0,101. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,101 hal ini berarti variabel tunjangan perbaikan penghasilan mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 10% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, sedangkan sisanya 90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

Menguji pengaruh: (1) tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo, (2) tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo dan (3) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	3,633	4,275		0,850	0,402
Lingk. Kerja (X_1)	0,138	0,122	0,153	1,130	0,267
TPP (X_2)	0,387	0,144	0,353	2,692	0,011
Kepuasan Kerja (Z)	0,309	0,086	0,465	3,582	0,001
F	= 14,871				
Sig. F	= 0,000				
R square	= 0,550				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh: (1) nilai Sig. $0,267 > 0,05$ artinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) nilai Sig. $0,011 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dan (3) nilai Sig. $0,001 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F Model 3

Dari tabel tabel regresi uji hipotesis 3, 4 dan 5 di atas menunjukkan model 3 memiliki nilai F hitung sebesar 14,871 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 3 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja, tunjangan perbaikan penghasilan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 3

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 3, 4 dan 5 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 3 adalah sebesar 0,550. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,55, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, tunjangan perbaikan penghasilan dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 55% terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, sedangkan sisanya 45% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 6

Menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Pengujian efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

Tahap pertama melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Tahap pertama nilai A dan SE_A diambilkan dari tabel regresi uji hipotesis 1. Dapat diketahui bahwa nilai $A = 0,578$ dan $SE_A = 0,213$.

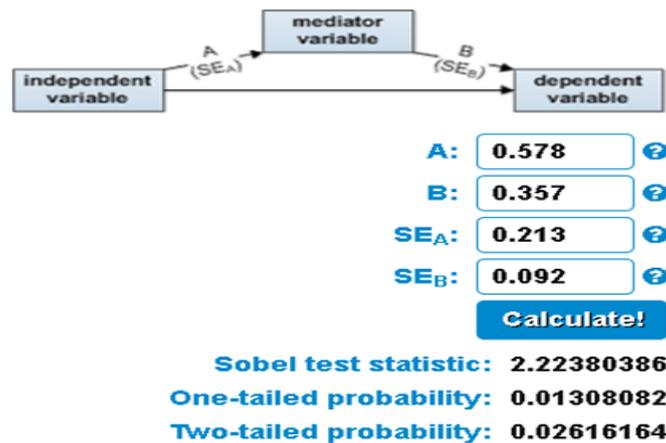
Tahap kedua melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 6

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	5,649	4,601		1,228	0,229
Lingk. Kerja (X_1)	0,250	0,125	0,278	2,001	0,054
Kepuasan Kerja (Z)	0,357	0,092	0,538	3,871	0,001
F	=	15,633			
Sig. F	=	0,000			
Adj. R square	=	0,463			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Tahap ketiga melakukan uji Sobel dengan alat bantu *Online Sobel Calculator*



Gambar 2. Sobel Test Uji Hipotesis 6

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,026 < 0,05$ artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Uji F pada Model 4

Dari tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 6 di atas menunjukkan model 4 memiliki nilai F hitung sebesar 15,633 dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 4 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 4

Berdasarkan tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 6 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 4 adalah sebesar 0,463. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,463 hal ini berarti variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 46,3% terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 7

Menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Pengujian efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

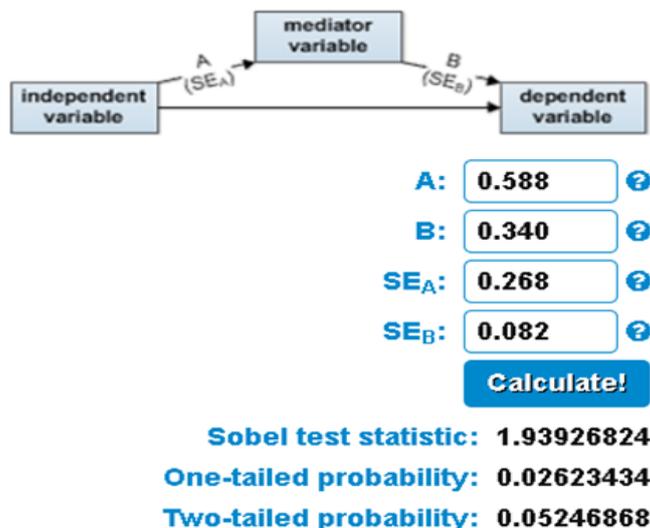
Tahap pertama melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan tunjangan perbaikan penghasilan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Tahap pertama nilai A dan SE_A diambilkan dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas. Dapat diketahui bahwa nilai $A = 0,588$ dan $SE_A = 0,268$

Tahap kedua melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan tunjangan perbaikan penghasilan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 7

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	5,354	4,012		1,335	0,191
TPP (X_2)	0,442	0,135	0,404	3,265	0,003
Kepuasan Kerja (Z)	0,340	0,082	0,512	4,145	0,000
F	= 21,482				
Sig. F	= 0,000				
Adj. R square	= 0,546				

Tahap ketiga melakukan uji Sobel dengan alat bantu *Online Sobel Calculator*



Gambar 3 Sobel Test Uji Hipotesis 7

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai *two-tailed probability* sebesar $0,052 > 0,05$ artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja.

Uji F Model 5

Dari tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 7 di atas menunjukkan model 5 memiliki nilai F hitung sebesar 21,482 dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 5 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo

Koefisien Determinasi (R^2) Model 5

Berdasarkan tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 7 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 5 adalah sebesar 0,546. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,546 hal ini berarti variabel tunjangan perbaikan penghasilan, dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 54,6% terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya apabila lingkungan kerja suasanya

menyenangkan akan berimbas pada para pegawai akan merasa senang dalam bekerja.

Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerjanya akan berimbas para pegawai akan merasa senang dalam bekerja.

Tunjangan perbaikan penghasilan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan tunjangan perbaikan penghasilan yang mana dengan adanya pemberian tunjangan tersebut pegawai merasa puas, maka secara langsung pegawai akan lebih giat bekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya ada faktor lain meskipun lingkungan kerja telah sesuai dengan harapan pegawai, tetapi kinerja pegawainya tidak meningkat.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya perasaan puas seorang pegawai terhadap lingkungan kerja yang ada akan berimbas langsung pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya pemberian tunjangan tambahan penghasilan belum sesuai dengan yang diharapkan para pegawai, yang imbasnya para pegawai masih enggan untuk bekerja lebih giat.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya apabila lingkungan kerja suasana menyenangkan akan berimbas pada para pegawai akan merasa senang dalam bekerja.

Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan tunjangan yang disesuaikan dengan beban kerjanya akan berimbas para pegawai akan merasa senang dalam bekerja.

Tunjangan perbaikan penghasilan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan tunjangan perbaikan penghasilan yang mana dengan adanya pemberian tunjangan tersebut pegawai merasa puas, maka secara langsung pegawai akan lebih giat bekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya ada faktor lain meskipun lingkungan kerja telah sesuai dengan harapan pegawai, tetapi kinerja pegawainya tidak meningkat.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya perasaan puas seorang pegawai terhadap lingkungan kerja yang ada akan berimbas langsung pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo, artinya pemberian tunjangan tambahan penghasilan belum sesuai dengan yang diharapkan para pegawai, yang imbasnya para pegawai masih enggan untuk bekerja lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai". *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 12,(1), 1-11.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236-246.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. "Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Haryono, S. & Ambarwati. Y. I. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2). 1-17.
- Komara, A. T. dan Euis, N. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 (2): 73-85.
- Madjid, M. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali". *Katalogis*, 4(8); 85-93.
- Mundakir, Zainuri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Business Management Analysis Journal 2(BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober*, 37-48.
- Mutmainah, H. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta". *Jurnal Graduasi*, 29: 1-20.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1): 500 – 532.
- Riyanto, A, 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Colombus Sarana Mandiri Unit Bisnis Solo". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Santoso, S. P. B. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Maneggio Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Yusfa, T. 2017. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)". *Tesis*. Program Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.