

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MASJID SULTAN MAHMUD RIAYAT SYAH

Annisa Dwi Utami¹, Dhenny Asmarazisa Azis², Rahman Hasibuan³, Hanafi Siregar⁴

¹⁻³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Email Koresponden: adwiutami0@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan dengan metode survey menggunakan uji regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 63 orang/pegawai. Pengambilan sampel metode sampling jenuh dengan jumlah 63 orang/pegawai. Data diperoleh dengan menggunakan instrument kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan hasil uji F diperoleh 9.724, dengan nilai F (sign) adalah sebesar 0,000 (sign 0,000 < 0,05). Hal ini membuktikan pada variabel komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of communication, work discipline, work environment and motivation on the performance of employees at Sultan Mahmud Riayat Shah Mosque. This type of research is quantitative with a survey method using multiple linear regression tests. The population in this study was 63 people/employees. The sampling method was saturated with 63 people/employees. Data is obtained using questionnaire instruments that have been tested for validity and reliability. The results showed that the results of the F test obtained 9,724, with the value of F (sign) is 0.000 (sign 0.000 < 0.05). This proves that the variables of communication, work discipline, work environment and motivation have a positive and significant influence together / simultaneously on the performance of employees at the Sultan Mahmud Riayat Shah Mosque.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Environment, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Begitu pula dengan kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah yang mana kinerja Sebagian pegawai mengalami penurunan. Tentu hal itu penting untuk diperhatikan setiap organisasi, mau pun di institusi kerja karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi intansi yang telah direncanakan sejak awal.

Kajian tentang kinerja pegawai sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kinerja memiliki peran penting dalam perbaikan dan sistem kerja setiap intansi. Salah satu organisasi yang sangat memiliki pengaruh penting dalam masyarakat Islam adalah Masjid pada awalnya Merupakan tempat pusat segala kegiatan seperti pusat ibadah khusus, seperti shalat dan I'tikaf akan tetapi. Masjid Agung Batam II Atau yang lebih dikenal Masjid Sultan

Mahmud Riayat Syah. merupakan Masjid yang dibangun oleh pemerintah kota Batam untuk menambah destinasi ikon wisata yang terbaru di Batam. yang diresmikan pada 20 September 2019, yang terletak di Tanjung. Uncang, Kec Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Oleh karena itu, pegawai berkewajiban untuk selalu meningkatkan pelayanan yang terbaik untuk Masyarakat.

Peran komunikasi, Disiplin kerja, lingkungan dan motivasi dalam kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. Komunikasi dijadikan salah satu variabel dalam penelitian karena terdapat kendala terjalannya komunikasi oleh pimpinan terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang ada antara pimpinan ke bawahan maupun sesama rekan kerja memiliki kecenderungan yang melemah akibat beban kerja, sehingga akan menimbulkan kesalah pahaman maka dari itu diperlukan dorongan semangat kerja dari atasan agar komunikasi antar pegawai dengan atasan terjalin dengan baik. Selain komunikasi ada juga disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi terlihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja. Pegawai yang masih bermain main saat bekerja dan jam pulang yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Yang membuat kurang maksimalnya kinerja pegawai. Begitu pula dengan Pegawai masjid sultan mahmud riayat syah, beberapa kali sering terjadi tidak datang tepat waktu, keluar Ketika jam kerja tanpa sepengetahuan atasan.

Selain dari kedua hal tersebut, Lingkungan kerja seorang pegawai juga memiliki dampak dalam kegiatan Kerja. Lingkungan yang baik akan memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap pegawai tersebut. untuk lingkungan masjid ini sendiri sedikit kurang baik dari segi interaksi antara atasan dengan pegawai yg jarang terjadi, serta dari segi pertemanan antar pegawai yang mana masih ada Perkelompokan untuk saling membicarakan menyebabkan lingkungan masjid kurang nyaman, Terlebih lagi Masjid ini baru Berdiri 3 Tahun dan belum banyaknya sarana dan prasarana, sehingga membuat para pegawai cenderung kurang nyaman dengan fasilitas yang tidak lengkap Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diruang lingkup pegawai yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Adapun Motivasi merupakan kemampuan atau keinginan yang ada pada diri individu seseorang untuk membantu mengapai apa yang diinginkan dari suatu tujuan tertentu, motivasi dapat disimpulkan bagaimana atasan mempengaruhi proses kinerja karyawan untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan .di masjid sultan sendiri ada beberapa pegawai yang malas di akibatkan kurang nya dorongan atau motivasi sehingga mudah putus asa dan tidak antusias dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang di berikan

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu dari Dian & Lina (2020), Desi (2018), Ririn Sri, ramon (2022), Tetiana (2019), Alisha & Hani (2020) Tujuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui apakah komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Dan apakah Komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

Kajian Pustaka

Kinerja karyawan menurut Sudaryo et al. (2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Komunikasi

Ardana, Mujiati, & Utama, (2012) bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan

keberhasilannya dalam meningkatkan kerjasama.

Disiplin Kerja. Menurut Afandi (2016) disiplin merupakan suatu hal yang digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki suatu perilaku seorang karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di dalam Instansi tersebut.

Lingkungan Kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan karyawan itu sendiri sehingga dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti kebisingan, lengkapnya fasilitas kerja yang disediakan, cahaya atau penerangan maupun suhu. karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Hasibuan (2014), Motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
3. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
4. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
5. Diduga komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi Secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, yang dijadikan tempat penelitian adalah Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah Kota Batam. Di dalam penelitian ini membahas pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah Kota Batam. Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai di Masjid Tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket tertutup.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif, Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu

komunikasi, disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini yang menjadi populasinya adalah pegawai di Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah yang berjumlah 63 pegawai. Dalam pengambilan sampel sebanyak 63 pegawai. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji Validitas dan uji reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Selanjutnya akan di uji dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Semua pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah yang berjumlah 63 orang. Menurut Sugiyono (2017) definisi non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah Batam yang berjumlah 63 pegawai.

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab, Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini, peneliti langsung memberikan angket kepada Pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dalam penelitian ini akan membahas empat karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir, usia, lama bekerja pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 63 responden, karakteristik responden yang didapatkan peneliti diolah dengan menghasilkan karakteristik responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dan membuat tabel berupa data distribusi frekuensi responden. Berdasarkan data penelitian ini bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan terdapat 51 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 81% dari total responden dan 63 pegawai yang berjenis kelamin perempuan atau sekitar 19% dari total responden. Terdapat sebanyak 10 pegawai Pendidikan terakhir S1 atau sekitar 15,9%, dan 53 pegawai Pendidikan terakhir Sma/Smk atau sekitar 84,1%. Terdapat 28 pegawai yang berusia 18-30 tahun atau sekitar 44,4%, dari total responden. Terdapat 30 pegawai yang berusia 31-40 tahun atau sekitar 47,6% dari total responden dan terdapat 5 pegawai yang berusia >46 tahun atau sekitar 7,9% dari total responden. 8 pegawai yang bekerja selama <1 Tahun atau sekitar 12,7%, dan 55 pegawai yang bekerja selama 1- 3 tahun atau sekitar 87,3%. dari total responden.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono,2017). Apabila koefisien korelasi atau r hitung > r tabel maka dinyatakan tidak valid, dan nilai r tabel yang digunakan adalah 0,248. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,248	0,916	Valid
	X1.2	0,248	0,923	Valid
	X1.3	0,248	0,703	Valid
	X1.4	0,248	0,765	Valid
	X1.5	0,248	0,904	Valid
	X1.6	0,248	0,906	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,248	0,808	Valid
	X2.2	0,248	0,904	Valid
	X2.3	0,248	0,923	Valid
	X2.4	0,248	0,840	Valid
	X2.5	0,248	0,890	Valid
	X2.6	0,248	0,859	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,248	0,801	Valid
	X3.2	0,248	0,755	Valid
	X3.3	0,248	0,834	Valid
	X3.4	0,248	0,797	Valid
	X3.5	0,248	0,721	Valid
	X3.6	0,248	0,868	Valid
	X3.7	0,248	0,902	Valid
	X3.8	0,248	0,794	Valid
	X3.9	0,248	0,883	Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0,248	0,652	Valid
	X4.2	0,248	0,892	Valid
	X4.3	0,248	0,918	Valid
	X4.4	0,248	0,946	Valid
	X4.5	0,248	0,949	Valid
	X4.6	0,248	0,871	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,248 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4 dan Y dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan uji *Cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 2
 Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1	Komunikasi	0,923	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,928	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,932	0,6	Reliabel

4	Motivasi	0,934	0,6	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,964	0,6	Reliabel

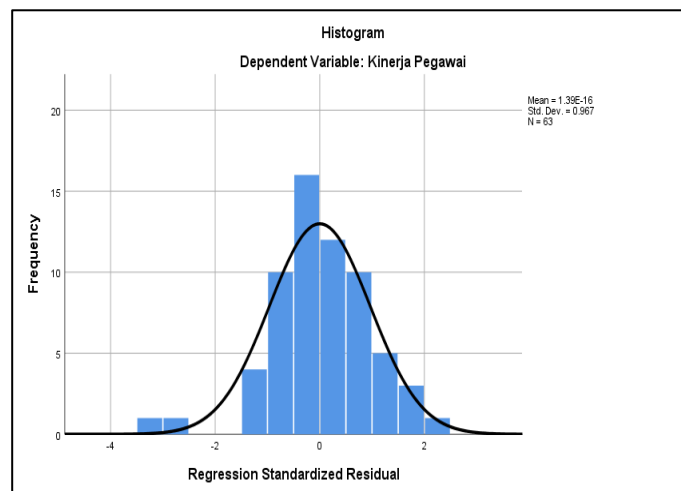
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 26 dapat dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorov Smirnov test*.

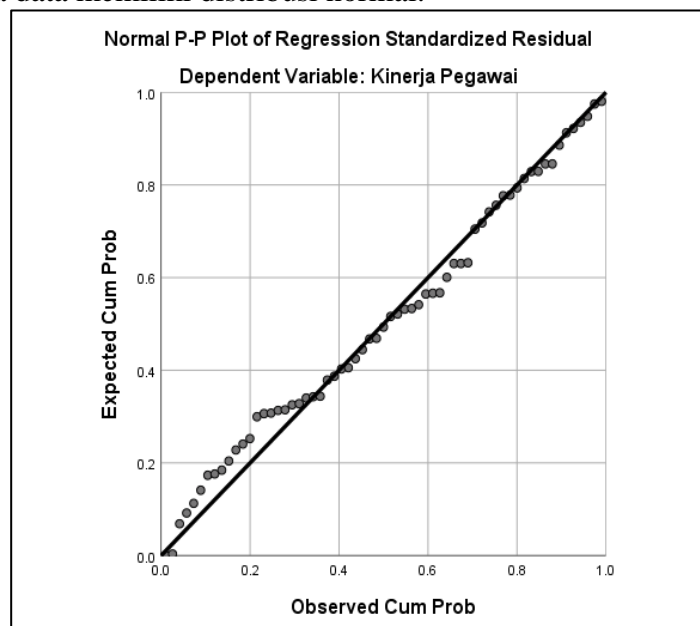


Gambar 1

Grafik Hasil uji Histogram

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada gambar 1 di atas membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.



Gambar 2

Hasil uji Grafik Normal *probability Plot*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada gambar 2 di atas penyebaran titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3

Uji Normalitas one sample Kolmogov Smirnov Test
 One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	183.729.491
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.065
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi yakni 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa semua data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Berikut Keputusan dengan melihat nilai Tolerance:

- a) Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* > 0,10.
- b) Terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* < atau = 0,10.

Melihat nilai *Variance inflation Factor* (VIF).

- a) Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF <10,00.
- b) Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF > atau = 10,00

Tabel 4

Hasil uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.332	7.944		1.930	.059		
Komunikasi	.502	.137	.419	3.669	.001	.792	1.263

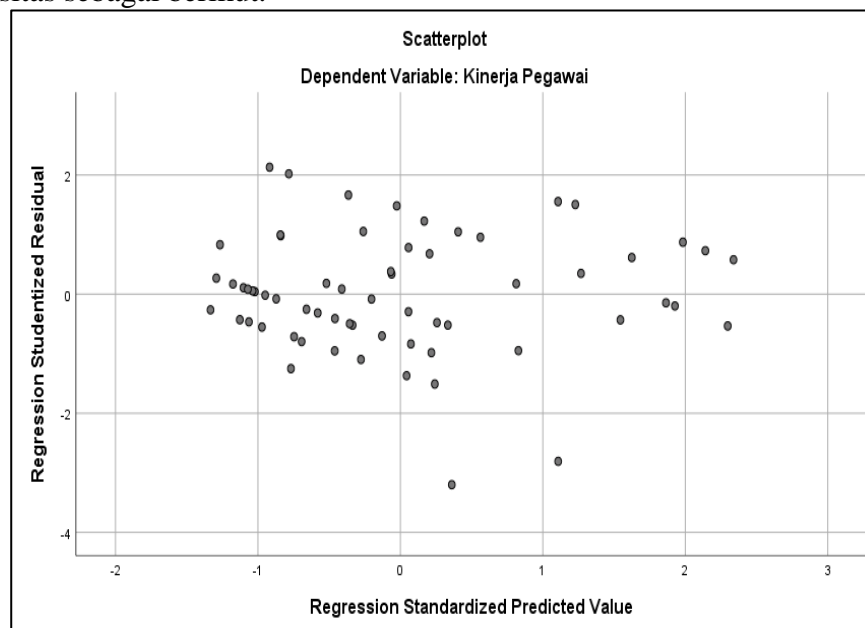
Disiplin Kerja	.252	.116	.256	2.175	.034	.743	1.345
Lingkungan Kerja	-.094	.141	-.070	-.669	.506	.949	1.054
Motivasi	-.228	.138	-.171	-1.650	.104	.963	1.039

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1,X2,X3,dan X4 masing-masing sebesar 1,263, 1,345, 1,054, dan 1,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena $VIF < 10$. Data hasil uji tolerance untuk variabel X1,X2,X3, dan X4 masing masing sebesar 0,792, 0,743, 0,949 dan 0,963 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai tolerance masing-masing variabel $> 0,10$. Hal ini berarti variabel X1,X2,X3 dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *Variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3
Scatterplot

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik scatterplot yang disajikan, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi dapat diketahui pada output SPSS versi 26 di tabel 5.

Tabel 5
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.332	7.944		1.930	.059		
Komunikasi	.502	.137	.419	3.669	.001	.792	1.263
Disiplin Kerja	.252	.116	.256	2.175	.034	.743	1.345
Lingkungan Kerja	-.094	.141	-.070	-.669	.506	.949	1.054
Motivasi	-.228	.138	-.171	-1.650	.104	.963	1.039

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

$$Y = 15,332 + 0,502 X_1 + 0,252 X_2 + - 0,094 X_3 + - 0,228 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 15.332. Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Motivasi (X4) terhadap Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah sebesar 15.332.
- 2) Komunikasi (X1) = 0,502. Ini menunjukkan bahwa variabel (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel Komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah sebesar 0,502 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Disiplin Kerja (X2) = 0,252. Ini menunjukkan bahwa variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah sebesar 0,252 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Lingkungan Kerja (X3) = -0,094. Ini menunjukkan bahwa variabel (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah sebesar -0,094 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Motivasi (X4) = -0,228. Ini menunjukkan bahwa variabel (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah sebesar -0,228 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistik (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam menginterpretasikan hasil thitung, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6
 Hasil uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.332	7.944			
Komunikasi	.502	.137	.419	3.669	.001
Disiplin Kerja	.252	.116	.256	2.175	.034
Lingkungan Kerja	-.094	.141	-.070	-.669	.506
Motivasi	-.228	.138	.138	-1.650	.104

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut :

- Hasil Variabel Komunikasi (X1) nilai $t_{hitung} 3,669 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ hal ini berarti terdapat pengaruh komunikasi (X1) secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Hasil Variabel disiplin kerja (X2) nilai $t_{hitung} 2,175 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Hasil Variabel Lingkungan kerja (X3) nilai $t_{hitung} -0669 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan $0,506 > 0,05$ hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X3) secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Hasil Variabel Motivasi (X4) nilai $t_{hitung} -1,650 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan $0,104 > 0,05$ hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Motivasi (X4) secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

UJI F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7
 Hasil uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.360	4	35.090	9.724	.000 ^b
Residual	209.290	58	3.608		
Total	349.651	62			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} 9,724 > F_{tabel} 2,531$ dan nilai signifikansi $0,000$

$< 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Motivasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.401	.360	1.900

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui nilai R square sebesar 0,360 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Motivasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36,0% sedangkan sisa 64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Komunikasi mempunyai t_{hitung} sebesar $3,669 > t_{tabel} 2,001$. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah antara komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Dian Nita dan Lina Noersanti Tahun (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai t_{hitung} sebesar $2,175 > t_{tabel} 2,001$. Nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja signifikan Terhadap Kinerja pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Desi RatnaSari Sinaga (2018) Pengaruh Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} sebesar $-0,669 < t_{tabel} 2,001$ dan. Nilai signifikansi sebesar $0,506 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Sedangkan hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Tetiana Ovia Rahayu (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian hipotesis ada berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} sebesar $-1,650 < t_{tabel} 2,001$ dan. Nilai signifikansi sebesar $0,104 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh Secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias (2020) yaitu Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Pengujian dari F menunjukkan F hitung. Nilai Siginifikan Dari 4 Variabel Bebas yaitu Variabel Komunikasi (X1), Diiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi(X4) Sebesar 0,000 dan F hitung 9.724. Hasil Ini menunjukan bahwa Variabel Komunikasi, Diiplin Kerja, Lingkungan Kerja Secara Bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.
4. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah.

SARAN

1. Bagi Pengurus Masjid, hasil penelitian ini dapat membantu sebagai bahan untuk melihat hal-hal apa yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
2. Bagi pihak Pegawai, hasil analisis terhadap variabel kinerja masih dalam kategori sedang, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat tercapai. Perawat perlu dukungan sarana dan prasarana dari pihak rumah sakit bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan di organisasi. Dengan demikian antara pegawai organisasi terwujud hubungan yang kondusif serta saling menguntungkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Kesatu. Nusa Media.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta : Deepublish.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Dian, N., & Lina, N. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *SI Manajemen*, 1-24.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Hasibuan (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.
- Ovia, T. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019. *Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*

Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno Hadi, 2016, *Metodelogi Penelitian*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- SINAGA, D. R. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- sugiyono 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Surabaya: UM
- Sugiyono D. 2016. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Nitisemito Alex, S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Ghalia Indonesia, Indonesia*.