

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**

(Study Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah  
Sulawesi Selatan - Gombara Makassar)



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**

(Study Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah  
Sulawesi Selatan - Gombara Makassar)

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister Program Studi

Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

**SYAMSUL ANWAR**

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101021

Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar)

Nama Mahasiswa : SYAMSUL ANWAR

Nim : 105021101021

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan dalam Ujian Tutup pada tanggal 30 Agustus 2023, setelah diperiksa dan diteliti, tesis ini memenuhi persyaratan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si  
NIDN : 0031126074

Pembimbing II

Dr. Darwis Muhdina., M.Ag  
NIDN : 8825011019

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM  
NBM : 820 499

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar)

Nama Mahasiswa : SYAMSUL ANWAR

Nim : 105021101021

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan dalam Ujian Tutup pada tanggal 30 Agustus 2023, setelah diperiksa dan diteliti, tesis ini memenuhi persyaratan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui  
Komisi Penguji

Dr. Muchriana Muchran, SE., M.Si  
(Pimpinan)

Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si  
(Pembimbing I / penguji)

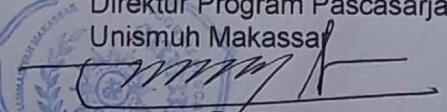
Dr. Darwis Muhdina, M.Ag  
(Pembimbing II / penguji)

Dr. Jam'an, SE., M.Si  
(Penguji)

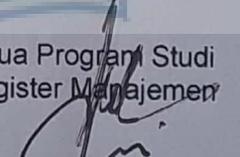
Dr. Andi Mappatompo Badawi, SE., MM  
(Penguji)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

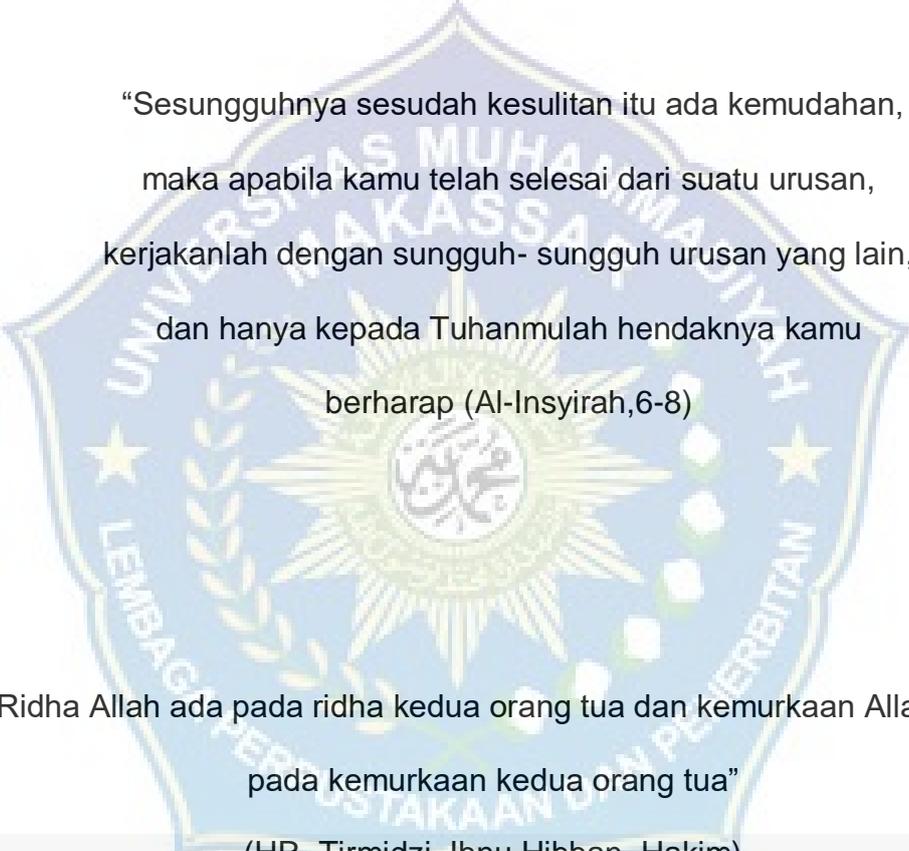
  
**Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd**  
NBM : 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
**Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM**  
NBM : 820 499

## MOTTO

**Teruslah berusaha, berdoa, dan jangan pernah menyerah dengan apa yang dicita-citakan.**



“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan,  
kerjakanlah dengan sungguh- sungguh urusan yang lain,  
dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu  
berharap (Al-Insyirah,6-8)

“Ridha Allah ada pada ridha kedua orang tua dan kemurkaan Allah ada  
pada kemurkaan kedua orang tua”

(HR. Tirmidzi, Ibnu Hibban, Hakim)

## ABSTRAK

**Syamsul Anwar, 2023.** Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar), dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Darwis Muhdina.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja, mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui instrumen kuesioner sebanyak 79 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik, dengan teknik analisis data *Partial Least Square Smart-PLS*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dan 7) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja.

## ABSTRACT

**Syamsul Anwar, 2023.** The Effect of Work Environment, Compensation on Work Discipline and Employee Performance (Empirical Study at Islamic Boarding School Darul Arqam South Sulawesi, Gombara – Makassar) supervised by Muhammad Rusydi and Darwis Muhdina.

This study aims to identify and analyze the influence of work environment and compensation on work discipline, knowing the influence work environment and compensation on employee performance, knowing the influence wok discipline on employee performance, knowing the influence of work environment and compensation on employee performance through by work discipline. This study used primary data through a quetionare of 79 respondent. The research method used quantitative approach with emphazes anaylsis of numeral data, processed by statistical method, with data analysis techniques Partial Least Square Smart PLS.

The result of the study show that: 1) Work environment has a positive and significant effect on work discipline, 2) Compensation has a positive and not significant effect on work discipline, 3) Work environment has a positive and significant effect on employee performance, 4) Compensation has a positive and significant effect on on employee performance, 5) Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 6) Work environment has a postive and significant effect on on employee performance trough work discipline, and 7) Compensation has a positive and not significant effect on employee performance through work discipline,

**Key Word:** Work environment, Compensation, work discipline, and employee performance.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Ungkapan puji syukur kepada Allah swt. yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga upaya penelitian karya tulis berupa tesis ini dapat terselesaikan sesuai rencana. Shalawat serta salam selalu menyertai Rasulullah Muhammad saw. beserta keluarga beliau yang disucikan oleh Allah swt. untuk dijadikan panutan sepanjang masa. Dengan puji dan shalawat tersebut sebagai pengirim terselesainya tesis yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Study Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar).**

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak menghadapi kendala, mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan hasil penelitian terutama keterbatasan pengetahuan peneliti, namun hal itu dapat teratasi berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Dalam kesempatan ini peneliti dengan tulus menyampaikan hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas

Muhammadiyah Makassar.

3. Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan mengarahkan peneliti, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.
5. Dr. Darwis Muhdina, M.Ag selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah meluangkan waktunya membagikan ilmunya selama menuntut ilmu pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak/Ibu pimpinan beserta staf jajarannya pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Bapak Drs. H. Zainuddin yang senantiasa memotivasi peneliti agar jangan pernah menyerah dalam menuntut ilmu.
9. Dr. Eng. Hazriani, S.Kom., M.T yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti agar memanfaatkan waktu dan masa muda dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan aktivitas perkuliahan.
10. Ibunda tercinta yang senantiasa memberikan dorongan, do'a dan dukungan kepada peneliti selama hidupnya dan sehatnya dan

sekarang telah mendahului menghadap keridhaan Allah swt. semoga kelak dapat kembali berjumpa dengannya di surga Allah swt.

11. Ayahanda tercinta yang telah membesarkan dengan sepenuh hati, membimbing dan memberikan do'anya yang tulus serta mendorong peneliti untuk terus menuntut ilmu.

12. Kakak dan adik-adikku yang telah memberikan dukungan dan bantuan pada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini

13. Rekan-rekan kerja dan kuliah, sahabat dan keluarga peneliti yang selalu memberi semangat dan do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

14. Semua pihak terkait yang telah membantu peneliti selama dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan segenap kerendahan hati peneliti mengharapkan saran, arahan, maupun kritikan demi penyempurnaan hasil penelitian ini. Tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, bagi pengembangan diri peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Makassar, 5 Oktober 2023

Penulis

SYAMSUL ANWAR

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1. Latar Belakang .....	1
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	9
KAJIAN PUSTAKA .....	9
A. Kajian Teoritis .....	9
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	30
C. Kerangka Konsep .....	35
D. Hipotesis Penelitian .....	36
BAB III .....	38
METODE PENELITIAN .....	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	38

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
1. Defenisi Operasional Variabel.....	39
E. Jenis dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Uji Instrumen Penelitian .....	44
H. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV .....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian .....	61
C. Pembahasan.....	75
D. Keterbatasan Penelitian.....	83
BAB V .....	84
KESIMPULAN DAN SARAN .....	84
A. Kesimpulan .....	84
B. SARAN.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan 79 Karyawan Pegawai Pesantren Darul Arqam Tahun 2022 .....	5
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Skala Likert 5 Indikator.....	41
Tabel 4. 1 Pimpinan Pondok Pesantren.....	60
Tabel 4. 2 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.....	62
Tabel 4. 3 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian .....	63
Tabel 4. 4 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja .....	64
Tabel 4. 5 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompensasi ..	65
Tabel 4. 6 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja.	67
Tabel 4. 7 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	68
Tabel 4. 8 Pengujian Hipotesis .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Alur Kerangka Konsep Variabel Penelitian.....	35
Gambar 5.1 Pengukuran Model Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.....	71
Gambar 5.2 Pengukuran Model Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.....	75



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
Lampiran 3 Distribusi Frekwensi.....	102
Lampiran 4 Hasil Analisis Path.....	114
Lampiran 5 Uji Sobel.....	120



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan era globalisasi dan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bersaing satu sama lain, maka para pegawai di dalam perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan. Ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Hal tersebut memberikan pengaruh tersendiri terhadap kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan atau di tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

Menurut Sofyandi (2008), lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2012).

Lingkungan kerja menurut Robbins & Coulter (2010), terbagi atas lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Adapun lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-

sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1996). Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Siswanto, dalam Wahyuningrum, 2008).

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja, di antaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Adapun kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010). Sedangkan menurut Sofyandi (2008), kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan-imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Menurut Riifai (2009) kompensasi terdiri atas beberapa komponen, yaitu gaji, upah, dan insentif.

Adapun kinerja menurut Sutrisno (2016), merupakan hasil kerja

karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Mangkunegara (2017), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab,

Pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar adalah salah satu pondok pesantren Muhammadiyah yang ada di Sulawesi Selatan. Gagasan berdirinya Pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar bermula dari kegelisahan para ulama Muhammadiyah tentang Pendidikan Tarjih Muhammadiyah Sulawesi Selatan khususnya di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Bontoala yang berlokasi di jalan Bandang No. 7 C Ujung Pandang (sekarang Makassar) yang sudah tidak lagi memadai seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman.

Untuk peningkatan pembinaan pesantren, maka pada Musyawarah Wilayah Muhammadiyah di Pare-pare ditetapkanlah Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar sebagai proyek pengkaderan Muhammadiyah. Kemudian pada tanggal 25 Januari 1976 Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar diserahkan dari PCM Bontoala kepada PWM

Sulawesi Selatan Barat.

Pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar merupakan salah satu pondok pesantren Muhammadiyah yang ada di wilayah Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. Ir. Sutami, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar. Lingkungan kerja pegawai pada pondok pesantren bisa dikatakan sama dengan lingkungan kerja pegawai pada umumnya. Hanya saja jika musim hujan tiba dengan intensitas yang tinggi dan dalam jangka waktu yang relatif lama, maka akan menyebabkan pondok pesantren mengalami banjir. Bahkan dalam kasus tertentu pada saat musim hujan, air bah akan menggenangi ruangan kantor pondok pesantren. Kemudian setelah banjir surut maka akan meninggalkan sampah-sampah yang perlu dibersihkan dan ditangani dengan baik.

Selain itu, kompensasi yang diterima oleh pegawai pondok pesantren masih tergolong rendah jika dibandingkan kompensasi yang diterima pegawai pada umumnya. Para pegawai meyakini bahwa mereka menginginkan agar pihak pemegang kewenangan dalam pondok pesantren bisa menaikkan jumlah kompensasi yang mereka terima.

Dalam proses keseharian pondok pesantren, juga masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan bersama (masih terlambat). Dengan kejadian itu maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas menurun, sehingga diperlukan langkah-langkah atau cara-cara untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga

dapat berkontribusi besar untuk kemajuan pondok pesantren kedepannya.

Adapun kehadiran dan ketepatan waktu kehadiran pegawai Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1 Intensitas Kehadiran dan Ketepatan 79 Karyawan Pegawai Pesantren Darul Arqam Tahun 2022**

No.	Bulan	Jumlah Rata-rata Pegawai yang Hadir pada 3 bulan, tahun 2022	Persen tase (%)	Jumlah Pegawai yang Hadir di bawah Jam 08.00 Wita, pada 3 bulan, tahun 2022	Persen tase (%)
1	September	69 orang	87	59	75
2	Oktober	71 orang	90	63	79
3	Nopember	70 orang	89	62	78

**Sumber: Pondok Pesantren, setelah diolah, 2023**

Data di atas menunjukkan, bahwa rata-rata kehadiran 79 pegawai Pondok Pesantren Darul Arqam Gombara selama tiga bulan (September, Oktober, dan Nopember) pada tahun 2022 adalah sebesar 88,67%, sedangkan ketepatan pegawai pada bulan (September, Oktober dan Nopember) pada tahun 2022 adalah sebesar 77,33 %. Hal ini menunjukkan bahwa baik tingkat kehadiran maupun ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya relatif belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai di Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

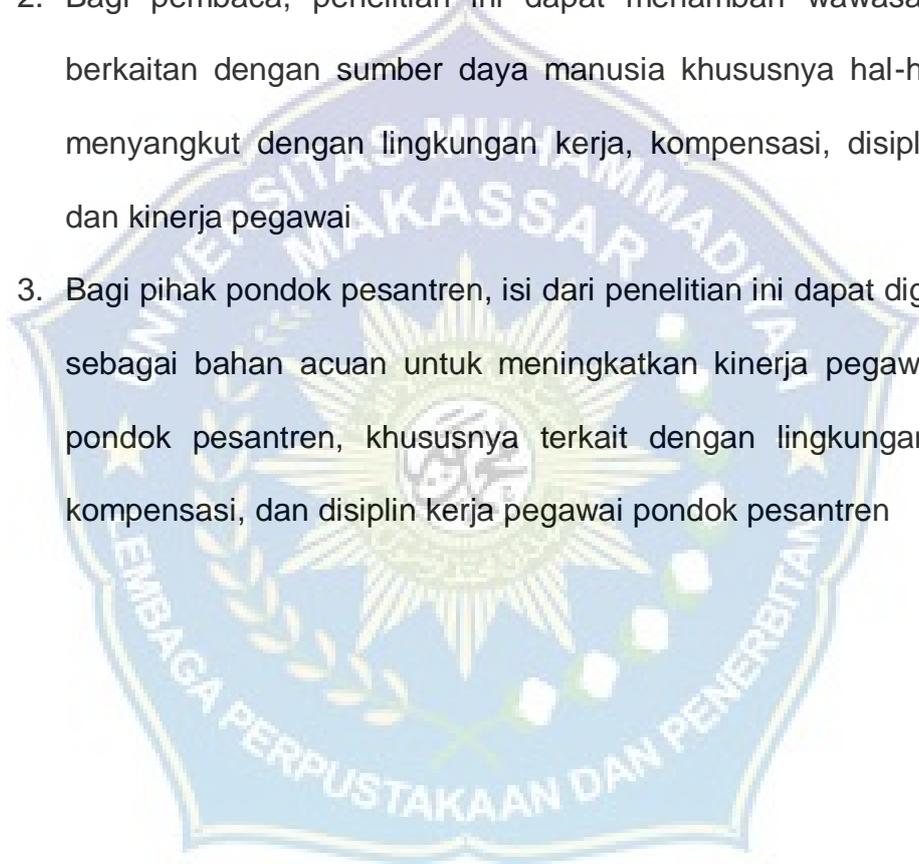
Adapun tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menyelesaikan tesis dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya hal-hal yang menyangkut dengan lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai
3. Bagi pihak pondok pesantren, isi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pondok pesantren, khususnya terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja pegawai pondok pesantren



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Lingkungan Kerja**

###### **1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan dampak yang kurang baik kepada tenaga kerja serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang

memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting. Dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang

berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah

tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

وَأَبْتَعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ  
 اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahan: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari ayat tersebut, dapatlah kita pahami bahwa salah satu tugas manusia adalah bagaimana manusia menjaga bumi ciptaan Allah Swt dan tidak berbuat kerusakan di dalamnya. Oleh karena itu, semua yang ada di sekitar manusia harus dilestarikan dan dijaga dengan baik termasuk tempat dimana manusia tersebut bekerja.

Manusia pada hakikatnya harus senantiasa memanfaatkan semua yang dianugerahkan oleh Allah swt. untuk berbuat amal-amal kebaikan yang diridhai oleh Allah swt., serta menjaga agar semua ciptaan Allah swt. yang ada di permukaan bumi ini bisa terjaga dengan baik.

Jika manusia menyadari fungsinya dengan baik, maka ia tidak akan berbuat kerusakan di muka bumi, akan tetapi ia akan selalu menjaga dan memperbaiki semua yang ada di sekitarnya, dan pada akhirnya semua kebaikan itu akan berbalik kepada kebaikan pada diri manusia itu sendiri.

## 1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja; secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan.
- c. Penerangan; dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Keadaan ventilasi; pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan

kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan; keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan; merupakan suatu gangguan, karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan menurun. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g. Tata ruang; merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## **2. Kompensasi**

### **2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012).

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi, (Mangkuprawira, 2011).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo 2009).

Di dalam Al-qur'an Allah Swt. juga menyampaikan kepada umat manusia bahwa barangsiapa yang mengerjakan kebajikan atau amal-amal yang baik maka Allah akan memberikan kompensasi berupa

kehidupan yang lebih baik dan balasan yang setimpal. Hal ini dijelaskan dalam surah an-nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan: Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dari ayat tersebut di atas, telah dijelaskan oleh Allah swt. bahwa barangsiapa yang mengerjakan amal kebaikan maka ia akan mendapatkan balasannya serta barangsiapa yang berbuat amal keburukan maka iapun akan mendapatkan balasannya pula tidak terlepas dari apakah dia seorang laki-laki atautkah seorang perempuan.

Sama halnya dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai yang mengerjakan pekerjaannya dengan tekun dan bersungguh-sungguh maka pegawai akan mendapatkan kompensasi yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

Jadi, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pegawai agar pegawai mendapatkan kompensasi yang baik adalah dengan melaksanakan semua aktivitas dan tugas dengan baik dan tanpa melanggar satupun peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Jika pegawai mampu

melaksanakan semua itu maka ia akan mendapatkan kompensasi yang baik, akan tetapi jika pegawai melanggar setiap peraturan yang telah ditetapkan maka kompensasi yang ia dapatkan mungkin saja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

## **2.2 Komponen-komponen Kompensasi**

Menurut Veithzal Rifai (2009), kompensasi terdiri atas beberapa komponen, yaitu:

- a. Gaji; adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah; merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

### 2.3 Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas meninggalkan perusahaan sebagai akibat sistem kompensasi yang tidak menarik. Sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 
- a. Ikatan kerja
  - b. Kepuasan kerja
  - c. Pengadaan efektif
  - d. Motivasi
  - e. Stabilitas karyawan
  - f. Disiplin
  - g. Pengaruh serikat buruh
  - h. Pengaruh pemerintah

Adapun menurut Ike Kusydiyah Rahmawati (2008), tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
- c. Adanya keadilan
- d. Adanya perubahan sikap dan perilaku

- e. Efisiensi biaya
- f. Administrasi legalitas

Menurut Hasibuan (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau *cost of living*
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

#### **2.4 Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Gugup Kismono (2011), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya, maka akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya.

Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

Adapun kompensasi non finansial terbagi atas dua, yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan.

Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

## **2.5 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007) adalah:

- a. Gaji, adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
- c. Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
- d. Upah, adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
- e. Premi, adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- f. Pengobatan, pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan

dengan kesehatan karyawan.

- g. Asuransi, adalah penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan. Sinungan (2005) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan

panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menerapkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib dan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen dalam agamanya tidak akan melupakan etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam al-qur'an dijelaskan dalam surah Al-Asr ayat 3, yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Terjemahan: (Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh) mereka tidak termasuk orang-orang yang merugi di dalam perniagaannya (dan nasihat-menasihati) artinya sebagian di antara mereka menasihati sebagian yang lainnya (supaya menaati kebenaran) yaitu iman (dan nasihat-menasihati dengan kesabaran) yaitu di dalam menjalankan amal ketaatan dan menjauhi kemaksiatan.

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa cara yang dapat dilakukan oleh manusia agar tidak dikategorikan sebagai orang yang merugi adalah dengan cara mengerjakan amal shaleh serta saling nasehat menasehati dalam melaksanakan ketaatan kepada Allah swt.

Manusia yang senantiasa melakukan amal-amal kebaikan dan

ketaatan yang diperintahkan oleh Allah swt. dengan disiplin maka akan mendapatkan kompensasi yang baik dari Allah swt. Bentuk kompensasi tersebut juga dijelaskan oleh Allah swt. di dalam Al-Qur'an bahwa barangsiapa yang mengerjakan amal-amal kebaikan walaupun sangat kecil maka akan mendapatkan balasan dari Allah swt. berupa surge dan barangsiapa yang melakukan amal-amal keburukan dan tidak diridhai oleh Allah swt. maka akan mendapatkan balasan berupa neraka.

### **3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Saydam (1996), faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Kemudian Hasibuan (2007), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

### 3.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ada beberapa aspek yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja. Sagir (dalam Robbin, 1996) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh beberapa hal, antara lain lingkungan (*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia. Disiplin kerja merupakan keadaan mental yang cenderung selalu mentaati peraturan yang berhubungan erat antara moral atau motivasi yang tinggi.

Amriany, dkk (dalam Asbhakul'lum, 2010) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Waktu kerja
- c. Kepatuhan terhadap perintah
- d. Kepatuhan terhadap aturan
- e. Produktivitas kerja
- f. Pemakaian seragam

## 4. Kinerja

### 4.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di-Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Menurut Khaerul Uman (2010) kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Juavani, (2009), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Di dalam al-qur'an, Allah swt. memerintahkan agar manusia bekerja dengan baik karena kelak Allah Swt akan memperlihatkan kepada manusia apa yang telah mereka kerjakan selama hidup di dunia ini. Manusia yang bekerja dengan baik pastilah akan memiliki kinerja yang baik pula, sedangkan manusia yang tidak bekerja dengan baik juga akan memiliki kinerja yang buruk. Di dalam al-qur'an surah

At-Taubah ayat 105 Allah Swt berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan: Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa Allah swt akan senantiasa melihat dan mengawasi setiap perilaku yang dilakukan oleh hamba-Nya di permukaan bumi ini.

Manusia yang senantiasa mensyukuri apa yang dianugerahkan oleh Allah swt. kepadanya maka akan menggunakan semua fasilitas yang didapatkan untuk meningkatkan ibadah dan taubatnya kepada Allah swt. Adapun orang yang selalu ingkar akan nikmat pemberian Allah swt., maka mereka akan mempergunakan nikmat Allah untuk bermaksiat kepada-Nya.

Manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalani hidup yang dianugerahkan oleh Allah swt. tentu akan mendapatkan akhir yang baik yang dijanjikan oleh Allah swt. berupa surga yang akan didapatkan oleh orang-orang yang senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, dan begitupun sebaliknya manusia yang memiliki kinerja yang buruk dalam menjalani hidup ini tentu juga akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah swt.

## 4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor kemampuan, yaitu perlunya penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan.

Adapun menurut Edi Sutrisno (2009), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang dalam bekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

## 4.3 Indikator Kinerja

Henry Simamora (2005), menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kualitas, merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Ketepatan waktu, merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.
- d. Kreatifitas, merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

Adapun penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim Harahap dimana sama-sama meneliti variabel yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian Rahman Hasibuan dan Sofyan Sauri Hasibuan yang meneliti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Harahap (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regretion*), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Universitas Medan Area. Kemudian terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Universitas Medan Area dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Medan Area

2. Hasibuan & Hasibuan (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia.
3. Agustriani, Ratnasari & Zamora (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Bahari *Shipyards*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari *Shipyards*.

4. Martiningsih, Utomo & Nugroho (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di STIE Aub Surakarta. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.
5. Wiwin dan Mukhtar (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Jawa Barat. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru, dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru di Jawa Barat.

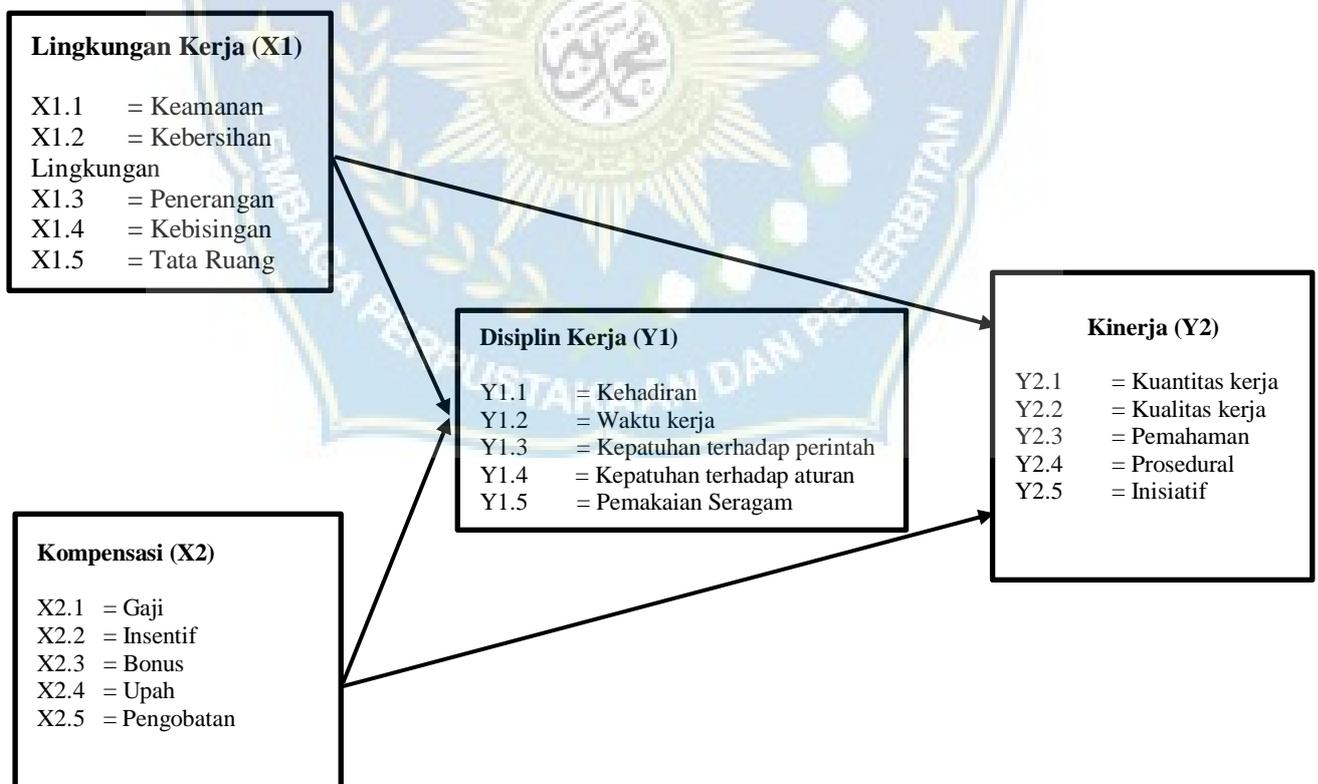
6. Wahyudi dan Marantikan. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat yang ada di desa, fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja.
7. Tolu dan Mamentu (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Ahmadi dan Sulistiyono (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Pertanahan Bogor. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian Bogor.

9. Nena et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis dan Manajemen SMK di Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10. Bangun et al. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012).

Melalui rumusan masalah, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui penengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai (Studi empirik pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan-Gombara Makassar). Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan memberikan gambaran kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 3.1 Alur Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konsptual, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>5</sub>. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

H<sub>7</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan Infrensial (*Planetary Riset*). Metode ini disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono, 2014:7)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun tempat diadakannya penelitian ini adalah pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami, Pai Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Indonesia. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan dalam penelitian untuk dipelajari kemudian disimpulkan (Sugiono, 2014: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada

Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar yang berjumlah 79 orang.

## 2. Sampel

Keterwakilan populasi oleh sampel dalam penelitian merupakan syarat penting untuk melakukan generalisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

### D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Defenisi Operasional Variabel

Secara operasional, variabel perlu didefenisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dijelaskan dalam tabel 3.1 :

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Rujukan
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keamanan</li> <li>- Kebersihan Lingkungan</li> <li>- Penerangan</li> <li>- Kebisingan</li> <li>- Tata ruang</li> </ul>	Sedarmayanti (2009)
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Insentif</li> <li>- Bonus</li> <li>- Upah</li> <li>- Pengobatan</li> </ul>	Husein Umar (2007)

	segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka		
Disiplin Kerja (Y1)	Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran</li> <li>- Waktu kerja</li> <li>- Kepatuhan terhadap perintah</li> <li>- Kepatuhan terhadap aturan</li> <li>- Pemakaian seragam</li> </ul>	Amriany (2010)
Kinerja (Y2)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kreativitas</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul>	Henry Simamora (2005)

## 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variabel bebas (Lingkungan kerja, Kompensasi) dan variabel terikat (Disiplin Kerja, Kinerja) dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 indikator, sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert 5 Indikator

No	Item Jawaban	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

### E. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot, Dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan diolah dan dianalisis untuk mencari hubungannya antar variabel yang diteliti.

#### 2. Sumber Data

##### 2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti

## 2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, Sugiyono (2008). Penggunaan data sekunder akan sangat menguntungkan peneliti karena dapat menghemat waktu, tenaga, dan dana. Adapun data dapat diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan, maupun arsip-arsip resmi yang diperoleh dari Penanggung Jawab Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sutrisno Hadi, 1986) dalam (Sugiono., 2014:145).

Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono., 2014:142).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

## 3. Wawancara (*Interview*)

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) terhadap orang yang diwawancarai. *Interview* digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. Arikunto, (2010: 198).

## 4. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi

objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain.

## **G. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan pada instrumen kuesioner untuk menjelaskan suatu variabel. Menurut Malhotra (2007:288), validitas merupakan instrumen dalam kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur perbedaan karakteristik objek, bukan kesalahan sistematis, sehingga indikator-indikator tersebut dapat mencerminkan karakteristik dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji validitas bertujuan untuk mengkonfirmasi korelasi yang signifikan antara korelasi antar variabel. Untuk melihat korelasi dalam validitas maka digunakan pengukuran dengan menggunakan faktor analisis. Menurut Singgih Santoso (2012:57), "analisis faktor adalah suatu analisis data untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan dalam menjelaskan suatu masalah". Analisis faktor juga digunakan untuk menemukan sebuah korelasi antara variabel-variabel independen satu dengan yang lainnya, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari

jumlah variabel awal.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang menggambarkan indikator dari variabel. Sekaran dan Bougie (2009:161) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan ukuran yang mengindikasikan sejauh mana tanpa ada bias (bebas dari kesalahan) dan karenanya menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan dalam berbagai item pada instrumen.

Sebuah instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memiliki hasil yang relatif sama, konsisten atau stabil, meskipun pengukuran tersebut diulang kembali. Pengujian instrumen biasanya dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha karena instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan nilai batas sebesar 0.6. Nilai reliabilitas kurang dari 0.6 dapat dikatakan kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan 0.8 dapat dikatakan baik.

## H. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian ini digunakan teknik analisis data berupa uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dan pengolahan data menggunakan *software* AMOS.

Berikut adalah penjelasan dalam teknik analisis data:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan:

- 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  sangat tinggi (misalnya antara 0,7 -1) dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinier (Gujarati, 1995).
- 2) Melihat nilai *Variance Inflating Factor* (*VIF*), bila nilai *VIF* disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai koefisien korelasi antara variabel independen, bila nilai koefisien korelasi  $> (0,05)$  maka terjadi multikolinier dan sebaliknya (Gujarati, 1995)

Salah satu cara untuk menanggulangi gejala multikolinier dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan salah satu variabel X yang mengakibatkan terjadinya multikolinier untuk kemudian di uji kembali (Gujarati, 1995), Dalam

penelitian ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinier tersebut digunakan cara dengan melihat *VIF*. Bilai nilai *VIF* dari masing-masing variabel berada di sekitar angka 1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan, Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman, Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut ( $X_i$ ) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1995), Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah, bila nilai  $\text{Sig } t(p) > (0,05)$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Sebelum dilaksanakan analisa jalur, diperlukan asumsi regresi pengujian Distribusi Normal (Uji Normalitas). Pengujian distribusi normal ini digunakan normal *probability plot*. Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai disekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (kearah kanan dan kiri mean) berjumlah sedikit sekali,

memiliki pola yang simetris. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan dengan  $\alpha$ . Jika nilai probabilitas  $< \alpha$  berarti data tersebar normal (Santoso, 2000)

#### d. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002).

#### e. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (disebut juga statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2002).

Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:

##### a. Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman atas teori ataupun temuan yang sesuai untuk menentukan arah pengaruh tersebut, Dengan demikian analisa jalur ini digunakan untuk menguji atau mengecek model hubungan

yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya, Dengan kata lain analisis jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung (Husseinn, 2001). Pengaruh langsung artinya arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel lain, sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi (Solimun, 2002).

Menurut Solimun (2002) bahwa terdapat beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur yaitu :

- a. Didalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linear dan kausal dan aditif.
- b. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah.
- c. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Adapun tahap-tahap analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel adalah linier, model rekursif yaitu merupakan sistem aliran kausal satu arah, variabel endogen minimal berskala interval, *observe variable* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), model dispesifikasikan dengan benar sesuai dengan teori.
- c. Perhitungan dengan koefisien jalur dengan menggunakan *software* AMOS 16. Hal ini dilakukan karena program AMOS mampu menghitung pengaruh langsung maupun tidak langsung



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis path yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Latar Belakang dan Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar**

Gagasan berdirinya Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar bermula dari kegelisahan para ulama Muhammadiyah tentang Pendidikan Tarjih Muhammadiyah Sulawesi Selatan khususnya di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Bontoala yang berlokasi di jalan Bandang No. 7 C Ujung Pandang (sekarang Makassar) yang sudah tidak lagi memadai seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman.

Oleh karena itu, pada tahun 1970 tokoh-tokoh Muhammadiyah bersepakat untuk mencari lokasi pembinaan Tarjih Muhammadiyah yang baru di luar kota. Maka dengan usaha dan kerja keras mereka ditemukanlah lokasi berupa sumbangan dari Kepala Daerah Kabupaten Maros bernama Bapak Kasim DM. Dalam kaitan ini, maka para ulama

Muhammadiyah yang menjadi konsultan dakwah pada saat itu adalah DR. S. Madjid, K.H. Abdul Jabbar Asyiri, K.H. Fattul Muin Dg. Magading, K.H. Marsuki Hasan, dan K.H. Bakri Wahid.

Kemudian pada tanggal 14 April 1971 Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar resmi didirikan dengan akte notaris 22, tanggal 9 Juni 1972 dalam Musyawarah Wilayah Muhammadiyah di sebuah lokasi yang baru di kampung Taipa Le'leng yang sekarang ini bernama Gombara. Dengan K.H. Abdul Jabbar Asyiri sebagai Direktur dan Drs. Zainuddin Silla sebagai Sekretaris.

Dalam rangka pembinaan pondok pesantren, maka pada Musyawarah Wilayah Muhammadiyah di Pare-pare ditetapkanlah Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar sebagai proyek pengkaderan Muhammadiyah. Kemudian pada tanggal 25 Januari 1976, Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar diserahkan dari PCM Bontoala kepada PWM Sulawesi Selatan.

Dalam perkembangannya, Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar telah mengalami 10 kali pergantian kepemimpinan yaitu :

1. K.H. Abdul Jabbar Asyiri tahun 1971 s/d 1987 (Almarhum)
2. K.H. Drs. Makmur Ali tahun 1987 s/d 1992 (Almarhum)
3. H. Iskandar Tompo tahun 1992 s/d 1993.
4. K. H. Andi Bakri Kasim tahun 1993 s/d 1997 (Almarhum)

5. K. H. Muchtar Waka, BA. tahun 1997 s/d 2007
6. DR. K.H. Mustari Bosra, MA. tahun 2007 – 2011
7. Majelis Dikdasmen PWM Sul-Sel tahun 2011- 2012
8. Drs. KH. Baharuddin Pagim tahun 2012- 2016 (Almarhum)
9. Kiyai Mahlani, S., S.Th.I., MA tahun 2016-2020
10. K.H. Ahmad Tawalla tahun 2020-2021
11. Dr. Ir. H. Muhammad Saiful Saleh, M.Si tahun 2021-sekarang

Kini (2021-sekarang) kepemimpinan di Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Gombara-Makassar diamanahkan kepada Dr. Ir. H. Muhammad Saiful Saleh, M.Si.

## **2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara - Makassar**

1. Visi Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

Menjadi Pesantren Berkemajuan, unggul, holistik intergratif berlandaskan al-quran dan Assunnah.

2. Misi Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar

Misi Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan tata kelola manajemen kelembagaan pesantren Muhammadiyah yang profesional, modern, dan Islami.

- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM pesantren Muhammadiyah yang berkemajuan, berdaya saing tinggi, dan berwawasan luas.
- c. Mengembangkan standar pendidikan pesantren Muhammadiyah yang holistik dan integratif
- d. Menumbuhkembangkan budaya mutu pondok pesantren Muhammadiyah yang inovatif dan responsive terhadap perubahan dan perkembangan zaman.
- e. Mengembangkan milliu (lingkungan) berbahasa asing (arab dan inggris).
- f. Membangun jaringan dan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain di dalam maupun di luar negeri.
- g. Mempersiapkan warga negara berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah swt.

### **3. Tujuan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar**

Tujuan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar

- a. Mewujudkan pondok pesantren Muhammadiyah yang bertata kelola profesional, modern, dan Islami.
- b. Mewujudkan generasi yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya Khairu Ummah.

- c. Mewujudkan kader-kader Muhammadiyah yang beraqidah salimah, berakhlak karimah, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran maju, serta berkhidmat kepada masyarakat serta unggul diberbagai bidang.
- d. Mewujudkan kader ulama tarjih yang intelek dan intelek yang berjiwa ulama sebagai penggerak dan pencerah ummat.
- e. Mewujudkan warga negara Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

#### **4. Program Unggulan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar**

Adapun program unggulan yang ada pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar

1. Tahfidz Al-qur'an dengan menerapkan 3 model;
  - a. Tahfidz Alqur'an kerjasama dengan AMCF (Asia Muslim Charity Foundation). Sejarah Program Tahfidz AMCF berawal dari kerjasam Ma'had al-Birr Unismuh Makassar mewakili AMCF dan PPDAM Gombara Makassar yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak pada tanggal 27 Oktober 2016 bersamaan dengan pembukaan perkemahan Tahfidz pertama, bertempat di lapangan PPDAM Gombara Makassar Program ini menargetkan 2 tahun bagi pesertanya untuk bisa menghafal 30 juz. Program Tahfidz AMCF, dilaksanakan dari hari senin sampai hari

sabtu, dengan alokasi waktu, Halaqah I (ba'da shubuh- pukul 07.00), halaqah II (Pukul 07.45- 11.30), Halaqah III (pukul 14.00- 15.00, Halaqah IV (ba'da Ashar-pukul 17.00), Halaqah V (Mandiri: pukul 20.00-21.00) dengan jenis kegiatan ziyadah/al-hifzh, tiqrar, ar-rabth, dan muraja'ah.

- b. Selain dengan AMCF, PPDAM Gombara juga bekerja sama dengan ITMAM dalam Penghafalan Alqur'an. Program ini berawal dari pertemuan Direktur PPDA Gombara dengan Ketua ITMAM dalam rangka pembahasan kurikulum Pesantren Muhammadiyah di Kaliurang Yogyakarta pada tahun 2016. Kemudian berlanjut dengan pengiriman santri PPDAM Gombara Putra dan Putri ke Tawang Mangu Solo setiap 2 bulan sekali secara bergantian putra dan putri. Program ini menargetkan 2 bulan bagi pesertanya untuk bisa menghafal 30 juz.

Sedangkan Program Tahfidz ITMAM, dilaksanakan dari Hari Senin-Ahad dengan alokasi waktu Halaqah I (ba'da shubuh-pukul 06.15), halaqah II (Mandiri; ba'da Ashar-pukul 17.00), Halaqah III (Ba'da Isya-21.00), dengan jenis kegiatan ziyadah/al-hifzh, tiqrar, ar-robth, dan muraja'ah

- c. Tahfidz Alqur'an Reguler

Program tahfidz reguler adalah program biasa yang mengharuskan seluruh santri memiliki hafalan Alqur'an, sebagai standar minimal. Program ini menargetkan 5 juz selama 6 tahun.

Program Reguler, dilaksanakan setiap hari setelah shalat maghrib sampai masuk waktu shalat isya dengan jenis kegiatan setoran hafalan (ziyadah/al-hifzh), ar-rabth, tiqrar, dan muraja'ah. Para peserta Program tahfidz Reguler adalah seluruh santri PPDAMG diluar program Tahfidz AMCF dan ITMAM.

Setelah dilakukan pembinaan sejak dibuka program ini maka pada tanggal 31 Maret 2019 telah melakukan wisuda Tahfidz bagi 59 hafidz dan hafidhah dengan berbagai katagori putra dan putri, 10 diantaranya telah menghafal 30 juz. Dalam rangka penguatan agar hafalan mereka lebih mutqin lagi, maka pihak pondok mewajibkan kepada mereka untuk mengabdikan selama 1 tahun sebagai guru dan Pembina pengabdian.

## 2. Bahasa Arab dan Inggris

Program dengan dua bahasa merupakan ciri khas pondok, sejak awal berdirinya pesantren ini di tahun 1972. Dalam penerapannya pondok pesantren membuat sebuah lembaga bahasa tersendiri. Dalam rangka pembentukan milliu berbahasa maka lembaga bahasa membuat program-program penguatan kebahasaan baik dalam bentuk kemah bahasa, daurah, lomba-lomba, dan latihan pidato (muhadhorah) ataupun kegiatan-kegiatan lainnya, baik bahasa Arab maupun bahasa Inggris.

## 3. Kajian Kitab Kuning

Sebagai salah satu rukun, Pondok Pesantren Darul Arqam

Muhammadiyah Gombara menjadikan kajian kitab (kutubutturats) sebagai salah satu program unggulan. Adapun kitab-kitab yang diajarkan dalam program ini antara lain adalah Bulughul Maram, Riyadhussalihin, Tafsir Jalalain dan beberapa buku nahwu lainnya.

4. Selain keunggulan utama tersebut, pesantren juga sangat memperhatikan dan mengembangkan nilai-nilai kepesantrenan antara lain:

a. Prinsip utama pondok yakni:

- 1) Keikhlasan
- 2) Kesederhanaan
- 3) Kemandirian
- 4) Ukhuwwah Islamiyyah
- 5) Berjiwa Tajdid

b. Motto pondok yakni:

- 1) Beraqidah Salimah
- 2) Beribadah Sahihah
- 3) Berakhlak Karimah
- 4) Berbadan Sehat
- 5) Berpengetahuan Luas
- 6) Berpikiran Cerdas
- 7) Berketrampilan Hidup

5. Keunggulan lain dalam bidang ekstrakurikuler adalah Tapak Suci Putera Muhammadiyah. 11 Emas, 2 perak, dan 8 perunggu

yang telah berhasil diraih, baik tingkat nasional maupun internasional. Setiap tahunnya menjuarai O2SN tingkat kota sampai tingkat nasional.

#### **5. Badan Pembina Pesantren (BPP) / Kelembagaan**

Adapun Badan Pembina Pesantren (BPP) / Kelembagaan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan  
oleh : Prof. Dr. KH. Ambo Asse, M.Ag.
2. Koordinator Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan yang membidangi Pendidikan oleh : Drs. KH. Mawardi Pewangi, M.Pd.I.
3. Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah PWM Sul-Sel  
Oleh : Drs. H. Thamrin Taha, M.Pd.
4. Ketua Lembaga Pengembangan Pesantren Muhammadiyah (LP2M) PWM Sul-Sel oleh : KH. Lukman Abdul Shamad, Lc.
5. Kiyai Pondok KH. Muchtar Waka, BA.

## 6. Pimpinan Pondok Pesantren

Adapun pimpinan Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Pimpinan Pondok Pesantren

No	Nama	Jabatan
1	Dr. Ir. H. Muhammad Saiful Saleh, M.Si	Direktur / Pimpinan Pondok
2	H. M. Ridhwan Hamzah, S.Th.I.	Wakil Direktur II
3.	Drs. Arsyad	Wakil Direktur III
4.	Hasanuddin Jalil, M.Pd.I.	Kepala Pondok
5	Subandi, S.Pd., M.Pd.	Kepala MA
6	Kamaruddin, S.Pd.	Kepala MTs
7	Sappewali, S.Pd.	Kepala SMK
8	Martono La Moane, S.Pd.I. M.Pd.I.	Kepala SMP
9	Badaruddin, S.Pd.	Sekretaris
10	Andi Muhammad Taqyuddin, SE.	Bendahara

## 7. Pengabdian Masyarakat

Pada bagian ini, pesantren melaksanakan program dalam bentuk rihlah dakwah. Program ini dilaksanakan setiap bulan suci ramadhan setiap tahunnya. Santri ditugaskan untuk melakukan perkaderan (pesantren kilat), ceramah agama, dan Imam Tarwih. Daerah yang dikunjungi berdasarkan permintaan dari berbagai daerah, baik itu unsur PDM-PCM, maupun organisasi Islam lainnya, termasuk pengurus masjid. Selain itu, para santri juga melakukan rihlah dakwah ke masjid-masjid yang berjalan rutin 2 kali dalam satu bulan. Bentuk kegiatannya berupa ceramah agama, imam shalat & mengaji.

## **8. Persebaran Alumni**

Alumni Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan Gombara – Makassar tersebar di berbagai perguruan tinggi baik dalam negeri maupun luar negeri. Untuk luar negeri pada tahun 2019-2020, salah satu alumni lulus di tiga (3) perguruan tinggi ternama di luar negeri yakni Istanbul University Jurusan Sejarah Umum, Zonguldak University juga Jurusan Sejarah Umum, dan University Al-Azhar Cairo jurusan Bahasa Arab dan Tafsir Al-quran.

Sementara untuk dalam negeri tersebar diberbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Empat kota besar menjadi tujuan para alumni yakni, Jakarta, Yogyakarta, Malang, dan Kota Makassar-Sulawesi Selatan. Misalnya, UIN Jakarta, UMY Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Malang, dan Universitas Muhammadiyah Makassar, Universitas Hasanuddin, Universitas Negeri Makassar, serta Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) masa kerja.

Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki Laki	44	55.6
	Perempuan	35	44.4
2	<b>Usia</b>		
	20 - 30 tahun	24	30.4
	31 - 40 tahun	20	25.3
	> 40 tahun	35	44.3
3	<b>Pendidikan terakhir</b>		
	SMA / sederajat	18	22.8
	Diploma	3	3.8
	S1	47	59.5
	S2	11	13.9
	S3		
4	<b>Lama bekerja</b>		
	< 5 tahun	9	11.4
	5 -10 tahun	12	15.2
	10 - 20 tahun	21	26.6
	> 20 tahun	37	46.8

Sumber: Data Primer (diolah) 2023

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

### 2.1 Lingkungan kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja diukur dengan lima indikator yakni keamanan, kebersihan, penerangan, kebisingan, dan tata ruang. Kelima indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4. 4 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	12	15,2	34	43,0	32	40,5	1	1,3	3,28
X1.1.2	0	0,0	11	13,9	48	60,8	18	22,8	2	2,5	3,14
<b>X1.1</b>											<b>3,21</b>
X1.2.1	0	0,0	3	3,8	30	38,0	44	55,7	2	2,5	3,57
X1.2.2	0	0,0	1	1,3	4	5,1	39	49,4	35	44,3	4,37
<b>X1.2</b>											<b>3,97</b>
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	7	8,9	66	83,5	6	7,6	3,99
X1.3.2	0	0,0	1	1,3	19	24,1	57	72,2	2	2,5	3,76
<b>X1.3</b>											<b>3,87</b>
X1.4.1	1	1,3	0	0,0	9	11,4	67	84,8	2	2,5	3,87
X1.4.2	1	1,3	1	1,3	30	38,0	45	57,0	2	2,5	3,58
<b>X1.4</b>											<b>3,73</b>
X1.5.1	0	0,0	0	0,0	10	12,7	67	84,8	2	2,5	3,90
X1.5.2	0	0,0	0	0,0	6	7,6	71	89,9	2	2,5	3,95
<b>X1.5</b>											<b>3,92</b>
<b>Mean Variabel Lingkungan kerja</b>											<b>3,74</b>

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,74. Hal ini berarti lingkungan kerja penting dalam menunjang pekerjaan. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel variabel lingkungan kerja adalah indikator kebersihan (X1.2) dengan nilai rerata sebesar 3,97, selanjutnya indikator tata ruang (X1.5) dengan nilai rerata sebesar 3,92, selanjutnya indikator penerangan (X1.3) dengan nilai rerata sebesar 3,87, selanjutnya indikator kebisingan (X1.4) dengan nilai rerata sebesar 3,73, dan selanjutnya adalah indikator keamanan (X1.1) dengan nilai rerata

sebesar 3,21.

## 2.2 Kompensasi (X2).

Variabel kompensasi diukur dengan lima indikator yakni gaji, insentif, bonus, upah, dan pengobatan. Kelima indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4. 5 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompensasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	0	0,0	13	16,5	66	83,5	0	0,0	3,84
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	41	51,9	38	48,1	0	0,0	3,48
<b>X2.1</b>											<b>3,66</b>
X2.2.1	1	1,3	0	0,0	18	22,8	59	74,7	1	1,3	3,75
X2.2.2	0	0,0	0	0,0	19	24,1	59	74,7	1	1,3	3,77
<b>X2.2</b>											<b>3,76</b>
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	19	24,1	59	74,7	1	1,3	3,77
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	15	19,0	59	74,7	5	6,3	3,87
<b>X2.3</b>											<b>3,82</b>
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	18	22,8	61	77,2	0	0,0	3,77
X2.4.2	0	0,0	0	0,0	17	21,5	59	74,7	3	3,8	3,82
<b>X2.4</b>											<b>3,80</b>
X2.5.1	0	0,0	0	0,0	10	12,7	61	77,2	8	10,1	3,97
X2.5.2	0	0,0	0	0,0	8	10,1	66	83,5	5	6,3	3,96
<b>X2.5</b>											<b>3,97</b>
<b>Mean Variabel Kompensasi</b>											<b>3,80</b>

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kompensasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,80. Hal ini

berarti bahwa para responden menganggap bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel kompensasi adalah indikator pengobatan (X2.5) dengan nilai rerata 3,97. Hal ini memberi gambaran bahwa pengobatan yang diberikan pihak pondok pesantren kepada para pegawai dinilai bagus. Selanjutnya indikator bonus (X2.3) dengan nilai rerata sebesar 3,82, selanjutnya adalah indikator upah (X2.4) dengan nilai rerata sebesar 3,80, selanjutnya adalah indikator insentif (X2.2) dengan nilai rerata sebesar 3,76, dan selanjutnya adalah indikator gaji (X2.1) dengan nilai rerata sebesar 3,66.

### **2.3 Disiplin kerja (Y1)**

Variabel disiplin kerja diukur dengan lima indikator yakni kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, dan pemakaian seragam. Kelima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4. 6 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	1	1,3	30	38,0	48	60,8	0	0,0	3,59
Y1.1.2	0	0,0	0	0,0	5	6,3	74	93,7	0	0,0	3,94
<b>Y1.1</b>											<b>3,77</b>
Y1.2.1	0	0,0	0	0,0	2	2,5	75	94,9	2	2,5	4,00
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	11	13,9	66	83,5	2	2,5	3,89
<b>Y1.2</b>											<b>3,94</b>
Y1.3.1	0	0,0	0	0,0	3	3,8	70	88,6	6	7,6	4,04
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	5	6,3	65	82,3	9	11,4	4,05
<b>Y1.3</b>											<b>4,04</b>
Y1.4.1	0	0,0	0	0,0	4	5,1	66	83,5	9	11,4	4,06
Y1.4.2	0	0,0	0	0,0	11	13,9	62	78,5	6	7,6	3,94
<b>Y1.4</b>											<b>4,00</b>
Y1.5.1	0	0,0	0	0,0	20	25,3	59	74,7	0	0,0	3,75
Y1.5.2	0	0,0	0	0,0	8	10,1	65	82,3	6	7,6	3,97
<b>Y1.5</b>											<b>3,86</b>
<b>Mean Variabel Disiplin kerja</b>											<b>3,92</b>

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel disiplin kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,92. Hal ini berarti disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel variabel disiplin kerja adalah indikator kepatuhan terhadap perintah (Y1.3), dengan nilai rerata sebesar 4,04, selanjutnya indikator kepatuhan terhadap aturan (Y1.4) dengan nilai rerata sebesar 4,00. Selanjutnya adalah indikator waktu kerja (Y1.2) dengan nilai rerata sebesar 3,94, selanjutnya adalah indikator pemakaian seragam (Y1.5) dengan nilai

rerata sebesar 3,86, selanjutnya adalah indikator kehadiran (Y1.1) dengan nilai rerata sebesar 3,77.

## 2.4 Kinerja pegawai (Y2)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan lima indikator yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Kelima indikator tersebut semuanya di kembangkan menjadi dua item pernyataan.

Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.7. berikut:

Tabel 4. 7 Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y2.1.1	0	0,0	0	0,0	4	5,1	75	94,9	0	0,0	3,95
Y2.1.2	0	0,0	0	0,0	39	49,4	40	50,6	0	0,0	3,51
<b>Y2.1</b>											<b>3,73</b>
Y2.2.1	0	0,0	0	0,0	1	1,3	77	97,5	1	1,3	4,00
Y2.2.2	1	1,3	0	0,0	28	35,4	47	59,5	2	2,5	3,58
<b>Y2.2</b>											<b>3,79</b>
Y2.3.1	0	0,0	0	0,0	5	6,3	74	93,7	0	0,0	3,94
Y2.3.2	0	0,0	0	0,0	9	11,4	70	88,6	0	0,0	3,89
<b>Y2.3</b>											<b>3,91</b>
Y2.4.1	0	0,0	0	0,0	2	2,5	75	94,9	2	2,5	4,00
Y2.4.2	0	0,0	0	0,0	10	12,7	66	83,5	3	3,8	3,91
<b>Y2.4</b>											<b>3,96</b>
Y2.5.1	0	0,0	0	0,0	1	1,3	76	96,2	2	2,5	4,01
Y2.5.2	0	0,0	0	0,0	3	3,8	75	94,9	1	1,3	3,97
<b>Y2.5</b>											<b>3,99</b>
<b>Mean Variabel Kinerja Pegawai</b>											<b>3,88</b>

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata 3,88. Hal ini berarti kinerja merupakan suatu hal yang penting dan harus dipertahankan serta ditingkatkan oleh para pegawai. Indikator yang memiliki rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah indikator tanggung jawab (Y2.5), dengan nilai rerata sebesar 3,99, selanjutnya indikator kreativitas (Y2.4) dengan nilai rerata sebesar 3,96, selanjutnya indikator ketepatan waktu (Y2.3) dengan nilai rerata sebesar 3,91, selanjutnya indikator kualitas (Y2.2) dengan nilai rerata sebesar 3,79, selanjutnya adalah indikator kuantitas (Y2.1) dengan nilai rerata sebesar 3,73.

### **3. Analisis Hasil Penelitian**

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan path analisis dengan program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat kepribadian maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio (CR)*. Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka variabel tersebut akan dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

### **4. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit***

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut:

#### **4.1 Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data**

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 18. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 4 tentang *Assessment of normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

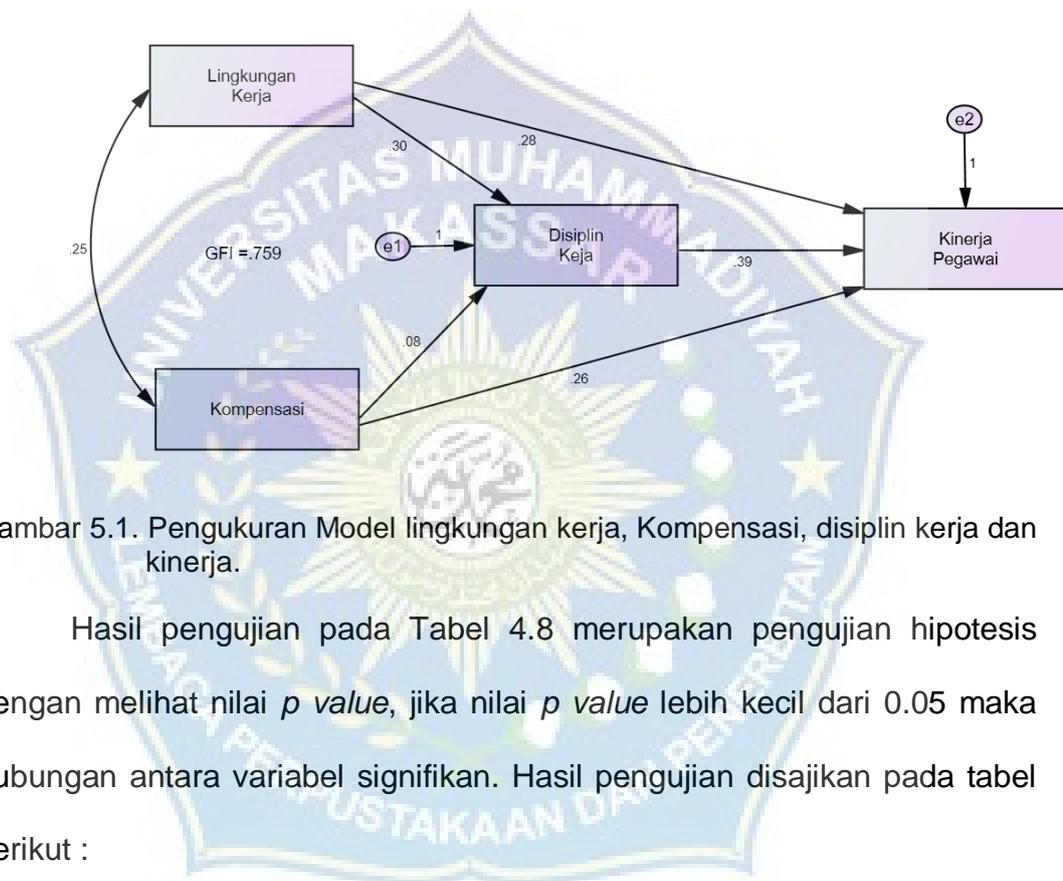
Dengan merujuk nilai pada kolom c.r pada Lampiran 4, maka jika pada kolom c.r terdapat skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai c.r di bawah 2.58 atau lebih besar dari - 2.58 maka data terdistribusi normal. Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang berdistribusi normal.

#### **4.2 Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas**

Dengan menggunakan *software* Amos 18, evaluasi atas Multicollinearity dan Singularitas dapat dideteksi dengan melihat nilai determinan dari matriks kovarians sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai determinan dari matriks kovarians sampel adalah 0,000. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas, karena itu data ini layak untuk digunakan.

## 5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Dimana hasil analisis secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 5.1 berikut:



Gambar 5.1. Pengukuran Model lingkungan kerja, Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.

Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Pengujian Hipotesis

Sumber: Lampiran 4 dan 5

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			
			Standardize	CR	p-value	Keterangan
H1	Lingkungan kerja	Disiplin kerja	0,296	2,406	0,016	Signifikan
H2	Kompensasi	Disiplin kerja	0,084	0,657	0,511	Tdk Signifikan
H3	Lingkungan kerja	Kineja pegawai	0,279	3,426	***	Signifikan
H4	Kompensasi	Kineja pegawai	0,263	2,916	0,001	Signifikan
H5	Disiplin kerja	Kineja pegawai	0,385	3,968	***	Signifikan
Indirect Effect						
Variabel Independen		Variabel Depend	Var Intervening	Standardize	P-Value	Keterangan
H6	Lingkungan kerja	Kineja pegawai	Disiplin kerja	0,114	0,039	Signifikan
H7	Kompensasi	Kineja pegawai	Disiplin kerja	0,032	0,519	Tdk Signifikan

Dari keseluruhan model tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada lima jalur yang signifikan dan dua jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $P = 0.016 < 0.050$  dengan nilai koefisien sebesar 0.296, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka mendorong disiplin kerja akan semakin baik.
2. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $P = 0.511 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,084, koefisien ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai tidak berpengaruh pada disiplin kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar

0.279, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.001 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,263, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin baik.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.385, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.114, koefisien ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,032, koefisien ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai tidak meningkatkan disiplin kerja sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

Uji kelayakan model dalam Amos menggunakan pengukuran GFI yang identik dengan koefisien determinasi dalam analisis regresi dengan menggunakan software SPSS. Nilai GFI sebesar 0,759 berarti jodel yang di bangun menggambarkan fakta yang sebenarnya di tempat penelitian sebesar 75,9% sementara sisanya sebesar 24,1 % merupakan keterbatasan instrumen penelitian dalam mengungkap fakta dan error.

Tabel 4.7 dapat diketahui terdapat jalur yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis:

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>4</sub> : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>5</sub> : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

**Terdukung data empiris dan diterima.**

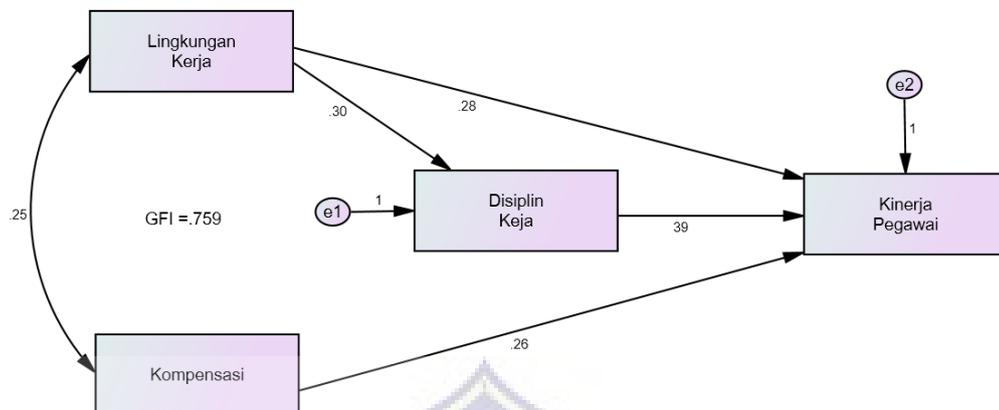
Sedangkan untuk hipotesis :

H<sub>2</sub> : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja

H<sub>7</sub> : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

**Tidak terdukung data empiris dan ditolak.**

Berdasarkan prinsip tryming teori maka model akhir yang direkomendasikan adalah seperti pada Gambar 5.2 berikut.



Gambar 5.2. Pengukuran Model Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

### C. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka disiplin kerja akan semakin baik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martiningsih, Utomo & Nugroho (2021) mengenai lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebersihan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel lingkungan kerja yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kebersihan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya berbagai strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren dalam meningkatkan tingkat kebersihan pondok, mulai dari memerintahkan kepada para santri agar senantiasa menjaga kebersihan asrama, lingkungan pondok, sampai kepada pihak pondok menyewa petugas kebersihan agar pondok pesantren dapat senantiasa bersih dan memberikan kenyamanan kepada semua pihak yang ada pada pondok pesantren.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin kerja.**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang yang diterima pegawai tidak berpengaruh pada disiplin kerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahman Hasibuan & Hasibuan (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator pengobatan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel kompensasi

yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa pengobatan merupakan salah satu indikator yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pegawai. Bentuk strategi yang dapat dilakukan diantaranya adalah jika ada pegawai yang sakit dan membutuhkan pengobatan yang lebih lanjut, maka pihak pondok harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pegawai. Walaupun demikian, pihak pondok pesantren harus meningkatkan jumlah kompensasi yang harus diberikan kepada setiap pegawai yang bekerja pada pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar guna meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian di lapangan juga menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mendapatkan kompensasi yang rendah. Mereka mengatakan, 'bahwa kompensasi yang mereka terima masih tergolong kecil jika dibandingkan dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari di pondok pesantren, bahkan mereka meyakini, jika pihak pondok pesantren menaikkan kompensasi yang mereka berikan kepada para pegawai, maka pegawai akan senantiasa dapat tepat waktu dan disiplin dalam melakukan pekerjaan mereka.

Selain itu, ada pula pegawai yang telah berusia lanjut yang masih mengabdikan dirinya pada pondok pesantren dan mereka tidak terlalu

memperdulikan kompensasi finansial yang mereka dapatkan. Mereka merasa puas jika mereka datang ke pondok pesantren dan bercengkrama dengan putra putri yang mondok di pondok pesantren tersebut.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Agustriani, Ratnasari & Zamora (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebersihan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel lingkungan kerja yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kebersihan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren dalam menjaga agar pondok pesantren senantiasa terlihat bersih, nyaman dan indah agar kinerja para pegawai bisa senantiasa meningkat.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Harahap (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator pengobatan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel kompensasi yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa pengobatan merupakan hal yang harus senantiasa diperhatikan dalam mendukung meningkatnya kinerja.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren agar semua fasilitas pengobatan dan kesehatan yang ada di pondok pesantren harus senantiasa tersedia agar para pegawai dapat berobat dan memeriksa kesehatannya di dalam area pondok pesantren.

#### **5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kelima dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Harahap (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kepatuhan terhadap perintah merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel disiplin kerja yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kepatuhan terhadap perintah merupakan indikator yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa para pegawai mematuhi apa yang diperintahkan oleh pimpinan pondok kepada mereka. Pimpinan pondok senantiasa memberikan arahan serta petunjuk kepada para pegawai agar mereka berkontribusi kepada pondok sehingga pondok pesantren dapat maju dan memberikan yang terbaik kepada para pihak yang ada di dalam pondok pesantren.

## **6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keenam dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil temuan ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Agustriani, Ratnasari & Zamora (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator kebersihan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel lingkungan kerja yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa kebersihan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja selalu bersih dan kondusif maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Jika para pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Selain itu indikator kepatuhan terhadap perintah merupakan indikator utama dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren dalam menjaga agar pondok pesantren senantiasa terlihat bersih, nyaman dan indah agar kinerja para pegawai bisa senantiasa meningkat. Selain itu para pegawai juga harus senantiasa mematuhi segala perintah dan aturan yang disampaikan oleh pimpinan pondok pesantren.

## **7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketujuh dapat diamati dari hasil analisis path pada Tabel 4.7. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan & Hasibuan (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator pengobatan merupakan indikator yang memiliki rerata tertinggi variabel kompensasi yang terlihat dari nilai rerata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini membuktikan bahwa pimpinan pondok pesantren harus senantiasa melengkapi semua fasilitas kesehatan yang dibutuhkan di dalam pondok.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya strategi yang harus dilakukan oleh pihak pondok pesantren agar semua jenis obat-obatan yang dibutuhkan bisa tersedia pada fasilitas kesehatan yang ada di dalam pondok. Dengan dilengkapinya semua jenis obat-obatan serta fasilitas kesehatan yang ada di dalam pondok maka para pegawai bisa mendapatkan pelayanan yang baik serta mereka tidak perlu lagi keluar

pondok untuk berobat ketika mereka mengalami gangguan kesehatan.

Selain itu, fakta di tempat penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat jika mereka disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada para pegawai, mereka mengatakan 'bahwa para pegawai akan berkinerja tinggi dan berdisiplin yang baik jika mereka diberikan kompensasi yang memadai dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.'

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai, jika sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan memadai, maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka dalam bekerja dan hal itu tentu akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dalam bekerja. Jika kemudian, para pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan meningkatkan kemampuan pondok pesantren untuk bersaing dengan pesantren yang lain yang ada di Sulawesi Selatan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

1. Keterbatasan alat ukur untuk mengukur fakta penelitian.
2. Kompensasi yang dibahas masih fokus kepada kompensasi yang bersifat finansial
3. Kontribusi masih 75% karena indikator-indikator penelitian belum digali terlalu dalam

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka mendorong disiplin kerja juga akan semakin baik.
2. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang yang diterima pegawai memang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada disiplin kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin baik.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

6. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.



## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak pondok pesantren harus senantiasa menjaga agar lingkungan kerja para pegawai tetap kondusif sehingga para pegawai memiliki motivasi untuk tetap disiplin dalam bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka hal tersebut juga akan meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
2. Pihak pondok pesantren harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan pada pondok pesantren.
3. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga pihak pondok pesantren harus menjaga agar lingkungan kerja para pegawai senantiasa kondusif dan nyaman.
4. Pihak pondok pesantren harus senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada mereka maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Para pegawai harus senantiasa mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak pondok, karena dengan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan akan menunjang peningkatan kinerja yang mereka dapatkan

6. Pihak pondok pesantren harus senantiasa memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja para pegawai agar apa yang telah direncanakan oleh pondok bisa tercapai dengan maksimal
7. Dengan dipenuhinya semua hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, baik dari sisi lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun kompensasi, maka akan menunjang kemampuan pondok pesantren untuk lebih berkembang ke depannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Ahmadi, S. & Sulistiyono. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 15 (2), 203, <https://doi.org/10.33370/Jmk.V15i2.239>
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angelique, T., Mamentu, M.W.R, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1),16-22, <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Affandi, Pandi. 2016. *Cocept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Afriyani, Fitri Cristian. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa, *Jurnal Dimensi*, Vol 7 Np, 1, April 2016.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2019. The Influence of Leadership, Organization, Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in-Non Production Departements PT. Team Metel Indonesia. *Journal of Research in Psycholgy*, (14), 13-14. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf 1* (1): 502-509.

Bangun, Wilson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Brahmasari, Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

Busro, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Departemen Agama RI. Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an. 2006. *Mushaf Al-Qur'an*. Jakarta: Maghfirah Pustaka

Dedi, W. & Marantika, A. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar*. Universitas Riau

Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 3, Nomor 2.

Dhiya Ulha Qiyah. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 4 No 1: 670.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harahap, Agussalim, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. *Jurnal of Economics and Accounting*, Vol 2, No 1

Hasibuan, Rahman & Hasibuan Sofyan Sauri, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta LOGistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, Vol 8 No 1

Hasan, Umar. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mahsum. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jakcson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Martiningsih, D. Utomo, A. & Panji & Anggoro, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di STIE Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 8, No 2
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta. Gema Insani Press
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Jakarta: Erlangga.
- Nena, M. F., Zulaihati, S.. & Sumiati (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis dan Manajemen SMK di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 2 (2),1. <https://doi.org/10.17509/jpk.v2i2.15461>
- Nitisimito, Alex S. 2009. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta. Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspanegara, lady. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Utara*. Universitas Lampung.
- Ria, Amelia Sinaga, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II Medan*. Universitas Negeri Medan
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta

- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis).
- Sulistiyawati, Ambar Teguh & Rosida. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tasmara, K.H. Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta. Gema Insani
- Taufik, R. 2018. *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Rusdiana, & Irfan, M. 2019. *Sistem Informasi Management*. Pustaka Setia
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta. Penerbit : Rajagrafindo Persada.
- Wiwin dan Mukhtar. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*.
- Yusman, Gerry & Suwarsi, Sri. 2009. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penerbit: RajaGrafindo Persada
- Zamora, R. R., Langgeng & Agustriani, R., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 6 No 1

Lampiran 1 Kuesioner

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat  
Bapak/Ibu Pegawai / Karyawan  
Di –  
Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara  
Makassar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam bidang manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, kami memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) agar bersedia menjadi responden dan berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sebagai bahan penelitian kami yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar).

Penelitian ini dilakukan untuk kepentingan akademik, oleh karena itu kami mengharapkan jawaban yang objektif agar diperoleh hasil yang optimal dan data yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Demikian pengantar ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr(i) kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Syamsul Anwar**  
105021101021

## KUISIONER PENELITIAN

### BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

Mohon bapak/ibu bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyilang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Nama : \_\_\_\_\_ (boleh inisial)

Umur : \_\_\_\_\_ tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SLTA  S1  S3  
 D3-D4  S2

Masa Kerja : \_\_\_\_\_ tahun

### Bagian B. Variabel Penelitian

Pertanyaan pada bagian berikut berkaitan dengan indikator variabel penelitian. Silahkan beri jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban yang disediakan.

Pilihan Jawaban:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

No.	Variabel/Indikator/Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Variabel Lingkungan Kerja (X1)</b>						
<b>Keamanan (X1.1)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Lingkungan kerja para pegawai terhindar dari bencana alam seperti banjir yang disebabkan oleh tingginya curah hujan					
2	Para pegawai selalu merasa aman dari bencana banjir walaupun curah hujan yang terjadi relatif tinggi					
<b>Kebersihan (X1.2)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Lingkungan kerja para pegawai selalu berada dalam keadaan bersih dan rapi					
2	Tidak pernah ada sampah yang bertebaran di lingkungan kerja para pegawai					
<b>Penerangan (X1.3)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Keadaan penerangan di lingkungan kerja para					

	pegawai selalu dalam keadaan stabil					
2	Tidak pernah terjadi kerusakan listrik di lingkungan kerja para pegawai					
<b>Kebisingan (X1.4)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Lingkungan kerja para pegawai selalu dalam keadaan tenang dan nyaman					
2	Para pegawai tidak pernah mendengar suara ribut dan mengganggu di lingkungan kerjanya					
<b>Tata Ruang (X1.5)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Penataan ruangan pada lingkungan kerja para pegawai selalu bagus dan rapi					
2	Para pegawai selalu merasa puas dengan penataan ruangan di lingkungan kerjanya					
<b>Variabel Kompensasi (X2)</b>						
<b>Gaji (X2.1)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Gaji yang didapatkan oleh para pegawai selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
2	Para pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan harapan dan keinginannya					
<b>Insentif (X2.2)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pimpinan selalu memberikan insentif kepada para pegawai tanpa diduga sebelumnya					
2	Pegawai merasa puas dengan insentif yang didapatkan dari pimpinan					
<b>Bonus (X2.3)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pegawai selalu mendapatkan bonus ketika sasaran kerja terpenuhi					
2	Bonus yang didapatkan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja					
<b>Upah (X2.4)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Upah yang didapatkan para pekerja di tempat kerja sesuai dengan lamanya jam kerja para pegawai					
2	Para pegawai selalu mendapatkan upah dari apa yang dikerjakan					
<b>Pengobatan (X2.5)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Fasilitas kesehatan di tempat kerja sangat nyaman dan memadai					
2	Para pegawai selalu mendapatkan pengobatan yang maksimal di tempat kerja jika merasa kurang sehat dalam bekerja					
<b>Variabel Disiplin Kerja (Y1)</b>						
<b>Kehadiran (Y1.1)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					

2	Ketika pegawai tidak dapat hadir di tempat kerja maka mereka menyampaikan terlebih dahulu kepada pimpinan tempatnya bekerja					
<b>Waktu Kerja (Y1.2)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bersama di tempat kerja					
2	Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
<b>Kepatuhan terhadap Perintah (Y1.3)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai selalu mematuhi perintah pimpinan di tempat kerja					
2	Pegawai tidak pernah membantah apa yang diperintahkan oleh pimpinan kepadanya					
<b>Kepatuhan terhadap Aturan (Y1.4)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pegawai selalu mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja					
2	Para pegawai tidak pernah melakukan hal-hal yang melanggar aturan di tempat kerja					
<b>Pemakaian Seragam (Y1.5)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai memakai pakaian seragam ketika bekerja					
2	Pemilihan seragam dalam bekerja sesuai dengan keputusan bersama					
<b>Variabel Kinerja Pegawai (Y2)</b>						
<b>Kuantitas (Y2.1)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh aturan di tempat kerja					
2	Para pegawai memiliki kuantitas kerja yang tidak pernah menurun					
<b>Kualitas (Y2.2)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Apa yang dikerjakan oleh para pegawai selalu berkualitas dan memberikan manfaat bagi tempat kerja					
2	Kualitas kerja pegawai tidak pernah menurun dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
<b>Ketepatan Waktu (Y2.3)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama					
2	Para pegawai tidak pernah melakukan pekerjaan yang sia-sia di tempat kerja					
<b>Kreativitas (Y2.4)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai memiliki kreativitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Para pegawai selalu bersungguh-sungguh					

	dalam menyelesaikan apa yang saya kerjakan dengan kreatif dan menyenangkan					
<b>Tanggung Jawab (Y2.5)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Para pegawai bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dikerjakan di tempat kerja					
2	Para pegawai tidak pernah melakukan hal-hal yang dapat memberikan kerugian atau mencoreng nama baik tempat kerja					

Terima kasih atas bantuan dan kerjasama bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini.



## Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

**Correlations**

**Correlations**

Lingkungan  
Kerja

X1.1	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X1.2	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X1.3	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X1.4	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X1.5	Pearson Correlation	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level  
(2-tailed).

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	5

### Correlations

		Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X2.2	Pearson Correlation	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X2.3	Pearson Correlation	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X2.5.1	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
X2.5	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

## Correlations

#### Correlations

		Disiplin Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y1.2	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y1.3	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y1.4	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y1.5	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

## Correlations

		Kinerja Pegawai
Y2.1	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y2.2	Pearson Correlation	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y2.3	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y2.4	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79
Y2.5	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

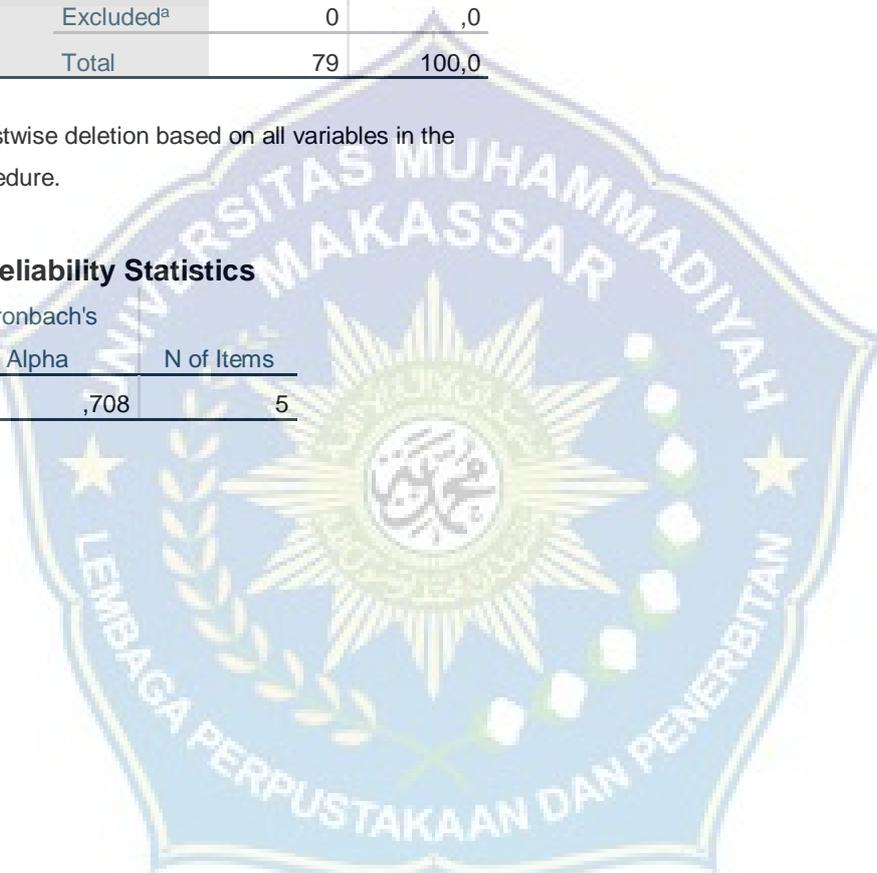
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,708	5



## Lampiran 3 Distribusi Frekwensi

## Frequencies

		Statistics				
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,28	3,14	3,57	3,37	3,99

		Statistics				
		X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,87	3,58	3,90	3,95

## Frequency Table

		X1.1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	15,2	15,2	15,2
	3	34	43,0	43,0	58,2
	4	32	40,5	40,5	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
Total		79	100,0	100,0	

		X1.1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13,9	13,9	13,9
	3	48	60,8	60,8	74,7
	4	18	22,8	22,8	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
Total		79	100,0	100,0	

**X1.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,8	3,8	3,8
	3	30	38,0	38,0	41,8
	4	44	55,7	55,7	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	4	5,1	5,1	6,3
	3	39	49,4	49,4	55,7
	4	35	44,3	44,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8,9	8,9	8,9
	4	66	83,5	83,5	92,4
	5	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	19	24,1	24,1	25,3
	4	57	72,2	72,2	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	9	11,4	11,4	12,7
	4	67	84,8	84,8	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,5
	3	30	38,0	38,0	40,5
	4	45	57,0	57,0	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12,7	12,7	12,7
	4	67	84,8	84,8	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X1.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,6	7,6	7,6
	4	71	89,9	89,9	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,84	3,48	3,75	3,77	3,77

### Statistics

		X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,87	3,77	3,82	3,97	3,96

## Frequency Table

### X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	16,5	16,5	16,5
	4	66	83,5	83,5	100,0
Total		79	100,0	100,0	

### X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	41	51,9	51,9	51,9
	4	38	48,1	48,1	100,0
Total		79	100,0	100,0	

### X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	18	22,8	22,8	24,1
	4	59	74,7	74,7	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	24,1	24,1	24,1
	4	59	74,7	74,7	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	24,1	24,1	24,1
	4	59	74,7	74,7	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	19,0	19,0	19,0
	4	59	74,7	74,7	93,7
	5	5	6,3	6,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	22,8	22,8	22,8
	4	61	77,2	77,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	21,5	21,5	21,5
	4	59	74,7	74,7	96,2
	5	3	3,8	3,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12,7	12,7	12,7
	4	61	77,2	77,2	89,9
	5	8	10,1	10,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**X2.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10,1	10,1	10,1
	4	66	83,5	83,5	93,7
	5	5	6,3	6,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Frequencies****Statistics**

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,59	3,94	4,00	3,89	4,04

### Statistics

		Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.5.1	Y1.5.2
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,05	4,06	3,94	3,75	3,97

### Frequency Table

#### Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	30	38,0	38,0	39,2
	4	48	60,8	60,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

#### Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,3	6,3
	4	74	93,7	93,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

#### Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	75	94,9	94,9	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13,9	13,9	13,9
	4	66	83,5	83,5	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,8	3,8	3,8
	4	70	88,6	88,6	92,4
	5	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,3	6,3
	4	65	82,3	82,3	88,6
	5	9	11,4	11,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,1	5,1	5,1
	4	66	83,5	83,5	88,6
	5	9	11,4	11,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13,9	13,9	13,9
	4	62	78,5	78,5	92,4
	5	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	25,3	25,3	25,3
	4	59	74,7	74,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y1.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10,1	10,1	10,1
	4	65	82,3	82,3	92,4
	5	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Frequencies****Statistics**

		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.3.1
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,95	3,51	4,00	3,59	3,94

**Statistics**

		Y2.3.2	Y2.4.1	Y2.4.2	Y2.5.1	Y2.5.2
N	Valid	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,89	4,00	3,91	4,01	3,97

## Frequency Table

### Y2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,1	5,1	5,1
	4	75	94,9	94,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

### Y2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	49,4	49,4	49,4
	4	40	50,6	50,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

### Y2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	77	97,5	97,5	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

### Y2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,5	2,5
	3	28	35,4	35,4	38,0
	4	47	59,5	59,5	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,3	6,3
	4	74	93,7	93,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11,4	11,4	11,4
	4	70	88,6	88,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,5	2,5	2,5
	4	75	94,9	94,9	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.4.2**

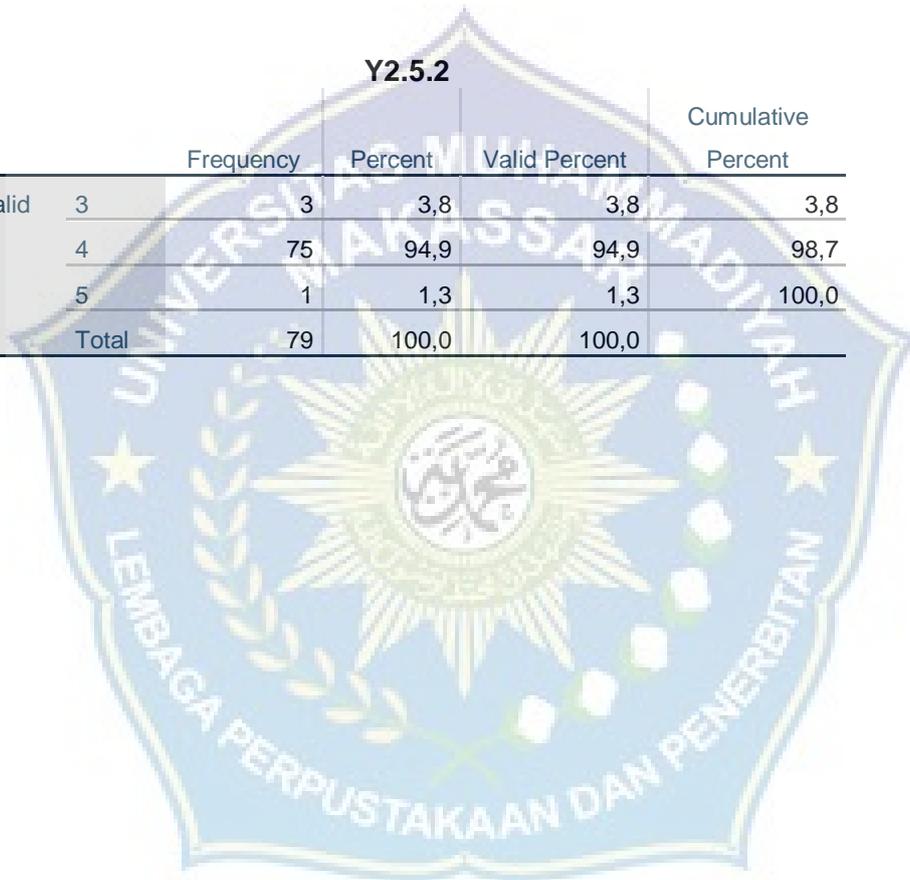
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12,7	12,7	12,7
	4	66	83,5	83,5	96,2
	5	3	3,8	3,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.5.1**

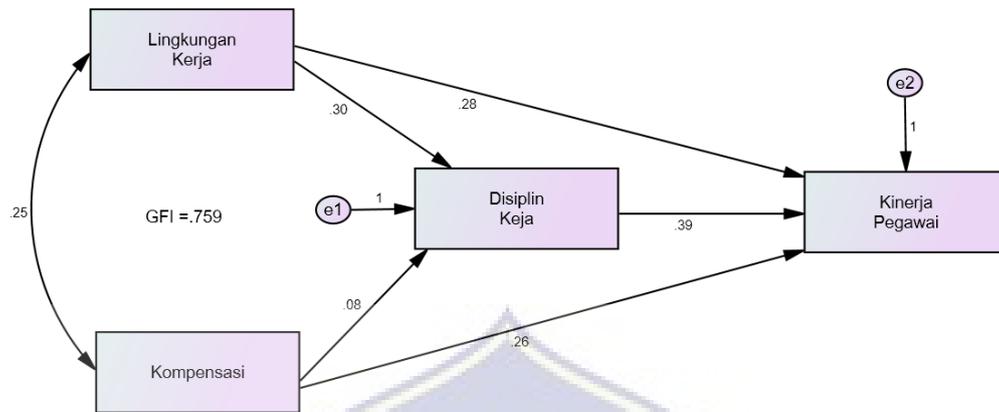
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	76	96,2	96,2	97,5
	5	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

**Y2.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,8	3,8	3,8
	4	75	94,9	94,9	98,7
	5	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	



## Lampiran 4 Hasil Analisis Path



## Analysis Summary

## Date and Time

Date: Selasa, 25 Juli 2023

Time: 21.09.38

## Title

Mode awal: Selasa, 25 Juli 2023 21.09

## Notes for Group 1 (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 79

## Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	1	4	0	0	10
Total	7	1	4	0	0	12

## Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	3,000	4,500	-,710	-2,576	,667	1,210
X1	2,300	4,300	-1,284	-1,657	3,152	5,718
Y1	3,300	4,400	-,381	-1,381	,553	1,003
Y2	3,400	4,600	,000	,000	2,810	5,098

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					7,165	4,596

**Sample Moments (Group number 1)**

**Sample Covariances (Group number 1)**

	X2	X1	Y1	Y2
X2	,073			
X1	,046	,115		
Y1	,014	,025	,049	
Y2	,014	,015	,011	,033

Condition number = 6,033

Eigenvalues

,157 ,045 ,043 ,026

Determinant of sample covariance matrix = ,000

**Sample Correlations (Group number 1)**

	X2	X1	Y1	Y2
X2	1,000			
X1	,505	1,000		
Y1	,231	,337	1,000	
Y2	,289	,236	,274	1,000

Condition number = 4,156

Eigenvalues

1,948 ,833 ,750 ,469

**Estimates (Group number 1 - Default model)**

**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)**

**Maximum Likelihood Estimates**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <--- X1	,193	,080	2,406	,016	
Y1 <--- X2	,066	,101	,657	,511	
Y2 <--- X1	,233	,068	3,426	***	
Y2 <--- X2	,242	,083	2,916	,001	
Y2 <--- Y1	,369	,093	3,968	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Y1 <--- X1	,296
Y1 <--- X2	,084
Y2 <--- X1	,279
Y2 <--- X2	,263
Y2 <--- Y1	,385

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	,046	,012	3,980	***	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
X1 <--> X2	,505

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	,115	,018	6,245	***	
X2	,073	,012	6,245	***	
e1	,043	,007	6,245	***	
e2	,029	,005	6,245	***	

**Matrices (Group number 1 - Default model)**

**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,066	,193	,000
Y2	,266	,304	,369

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,084	,296	,000
Y2	,295	,393	,385

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,066	,193	,000
Y2	,242	,233	,369

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,084	,296	,000
Y2	,263	,279	,385

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,000	,000	,000
Y2	,024	,071	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	,000	,000	,000
Y2	,032	,114	,000

**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	,000	0		
Saturated model	10	,000	0		
Independence model	4	43,772	6	,000	7,295

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,000	1,000		
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,019	,759	,598	,455

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	1,000		1,000		1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	37,772	20,382	62,642

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,561	,484	,261	,803

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,284	,209	,366	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	20,000	21,370	43,694	53,694
Saturated model	20,000	21,370	43,694	53,694
Independence model	51,772	52,320	61,250	65,250

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,256	,256	,256	,274
Saturated model	,256	,256	,256	,274
Independence model	,664	,441	,983	,671

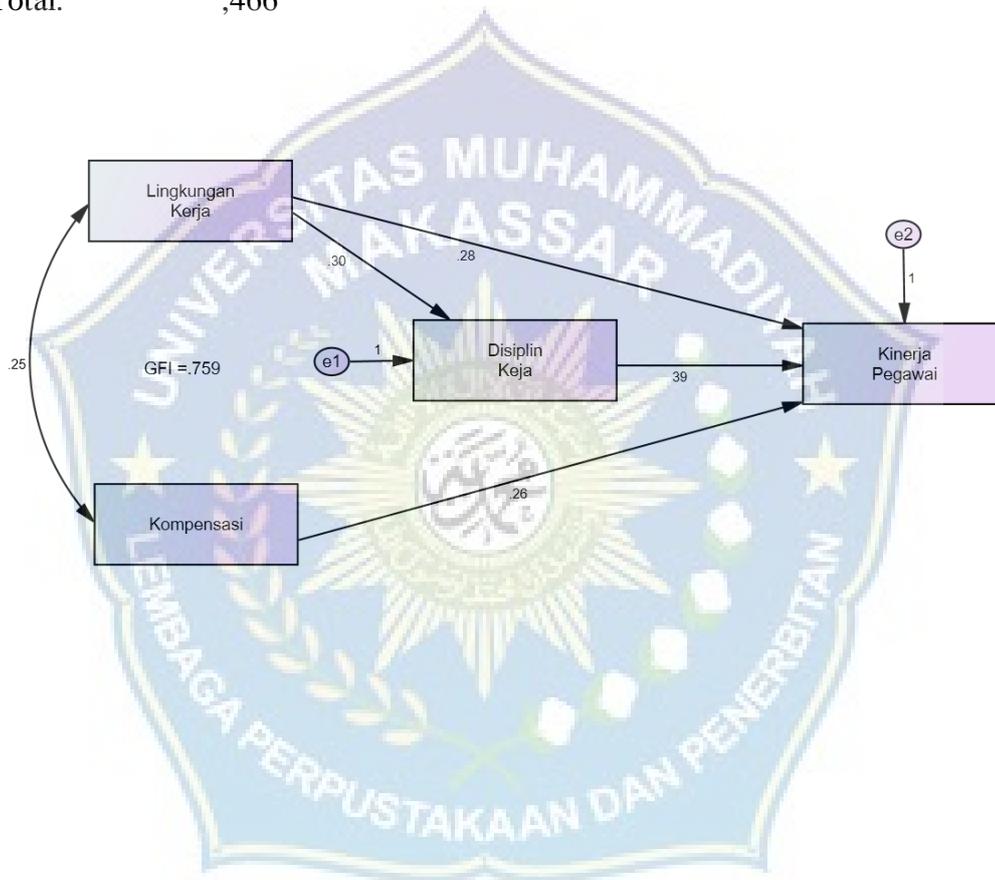
**HOELTER**

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model		

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Independence model	23	30

#### Execution time summary

Minimization: ,051  
 Miscellaneous: ,415  
 Bootstrap: ,000  
 Total: ,466



## Lampiran 5 Uji Sobel



A:  ?  
 B:  ?  
 SE<sub>A</sub>:  ?  
 SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 2.06136461  
 One-tailed probability: 0.01963413  
 Two-tailed probability: 0.03926827



A:  ?  
 B:  ?  
 SE<sub>A</sub>:  ?  
 SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 0.64477927  
 One-tailed probability: 0.25953512  
 Two-tailed probability: 0.51907024

# BAB I Syamsul Anwar 105021101021

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[digilib.uinsgd.ac.id](http://digilib.uinsgd.ac.id)

Internet Source

2%

2

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet Source

2%

3

Desi Armi Eka Putri. "Pengaruh Pendapatan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Solok", *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 2016

Publication

2%

4

Mursalim Mur Salim, Abbas Abbas. "Vernakularisasi Al-Qur'an di Tanah Bugis: Tinjauan Metodologis Terjemahan Al-Qur'an Karya Anregurutta Muh. Yunus Maratan", *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 2020

Publication

2%

5

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

Student Paper

2%



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



22%

SIMILARITY INDEX

32%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1

[ejournal.unsub.ac.id](http://ejournal.unsub.ac.id)

Internet Source

4%

2

Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY

Student Paper

3%

3

[repository.ar-raniry.ac.id](http://repository.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

3%

4

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

3%

5

[www.e-journal.stie-aub.ac.id](http://www.e-journal.stie-aub.ac.id)

Internet Source

2%

6

[repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

Internet Source

2%

7

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

2%

8

Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya

Student Paper

2%

9

[repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



# BAB III Syamsul Anwar 105021101021

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id">repository.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://semnas.unikama.ac.id">semnas.unikama.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Hasanudin Student Paper	2%
4	<a href="http://repo.stkippgri-bkl.ac.id">repo.stkippgri-bkl.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.journal.stieamkop.ac.id">www.journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%

# BAB IV Syamsul Anwar 105021101021

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1 [stiemuttaqien.ac.id](http://stiemuttaqien.ac.id)  
Internet Source

3%

2 [diktilitbangmuhammadiyah.org](http://diktilitbangmuhammadiyah.org)  
Internet Source

2%

3 [e-journal.upr.ac.id](http://e-journal.upr.ac.id)  
Internet Source

2%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



# BAB V Syamsul Anwar 105021101021

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.unj.ac.id](https://repository.unj.ac.id)

Internet Source

2%

2

[www.suarajambi.com](http://www.suarajambi.com)

Internet Source

2%



Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches  2%





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Syamsul Anwar

Nim : 105021101021

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 Agustus 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S. Humam, M.P.

NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)



**Syamsul Anwar** lahir di Lingkungan Datarang, Kelurahan Tamaona, Kecamatan Tombolo Pao, Kabupaten Gowa pada tanggal 8 Desember 1995. Jenjang pendidikan dasar ia tempuh di SDN Tombolo Pao (2001-2007). Kemudian ia melanjutkan sekolah menengah pertama pada MTs Muhammadiyah Datarang (2007-2010). Setelah itu ia melanjutkan sekolah menengah atas pada MA Muhammadiyah Datarang (2010-2013)

Setelah menyelesaikan pendidikan menengah tingkat atas di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Datarang, ia kemudian melanjutkan pendidikan strata satunya di Universitas Hasanuddin Makassar (2013-2017)

Setelah menyelesaikan pendidikan strata satunya di Universitas Hasanuddin Makassar, maka ia pun bekerja pada salah satu perusahaan pertanian di Kota Makassar. Ia bekerja dengan giat di perusahaan itu selama beberapa waktu.

Setelah resign dari perusahaan tempatnya bekerja, ia dipanggil dan diamanahkan untuk mengabdikan dirinya di SD Muhammadiyah Datarang untuk menjadi tenaga kependidikan karena ia adalah kader Muhammadiyah dan juga merupakan lulusan dari Amal Usaha Muhammadiyah. Akhirnya terhitung tahun 2020-sekarang ia memegang jabatan sebagai kepala sekolah di SD Muhammadiyah Datarang. Salah satu prestasi yang ia tonjokkan adalah ia mampu mengantarkan SD Muhammadiyah Datarang menjadi sekolah swasta terbaik ke-4 di Kabupaten Gowa. Di tengah memegang jabatan inilah ia berpikir untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata dua (S2).

Ia pun melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil jurusan Magister Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (September tahun 2021 – Agustus 2023). Ia menyelesaikan kuliah Strata Duanya dengan baik di Universitas Muhammadiyah Makassar dan bisa menyelesaikan studi dengan predikat *cumlaude*.

Setelah menyelesaikan Strata Duanya, ia berharap akan segera melanjutkan pendidikannya ke jenjang Strata Tiga (S3) agar mampu mengabdikan dirinya serta memanfaatkan ilmu yang didapatkannya kepada persyarikatan Muhammadiyah, nusa dan bangsa dengan menjadi dosen di universitas-universitas yang ada di Indonesia.