

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan - Gombara Makassar)

Syamsul Anwar*¹, Muhammad Rusydi², Darwis Muhdina³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Abstrak

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; Kinerja*

Copyright (c) 2023 Syamsul Anwar

✉Corresponding author :

Email Address : nelsonhengkung1978@gmail.com

I. PENDAHULUAN

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 (Hasniati dkk, 2023). Hal tersebut memberikan pengaruh tersendiri terhadap kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan atau di tempat dimana pegawai tersebut bekerja (Mardjuni dkk, 2022).

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 (Karim dkk, 2021). 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 (Ahmadi & Sulistiyono, 2019).

Adapun disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Ariani dkk, 2020). 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 (Karim dkk, 2023). 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 (Panggabean, 2006). Adapun kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sobirin dkk, 2023).

Pondok pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan - Gombara Makassar adalah salah satu pondok pesantren Muhammadiyah yang ada di Sulawesi Selatan. Gagasan bedirinya 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. Dalam proses keseharian dalam pondok pesantren, 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 Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Gomabara Makassar dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Intensitas Kehadiran dan Ketepatan 79 Karyawan Pegawai Pondok Pesantren Darus 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	Juli	71 orang	90	63	79

3	Agustus	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 Desember) 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 fenomena-fenomena tersebut yang terjadi di atas, maka dapat mengantarkan pemahaman bahwa sesungguhnya ada masalah yang sangat mendasar terkait dengan kinerja di antara pegawai Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Gombara Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan guna menemukan formula sekaligus mendalami apakah ada keterkaitan antara beberapa variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Sedermayanti, 2009).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan dalam penelitian untuk dipelajari kemudian disimpulkan (Taufiq, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan - Gombara Makassar yang berjumlah 79 orang. 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.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. 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 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, 2019). 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. 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 (Suntoyo, 2013).
4. 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.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif (*Kuantitatif Approach*) adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar. Analisis hasil penelitian dengan menggunakan path analisis dengan program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, (Sutrisno, 2020). 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*

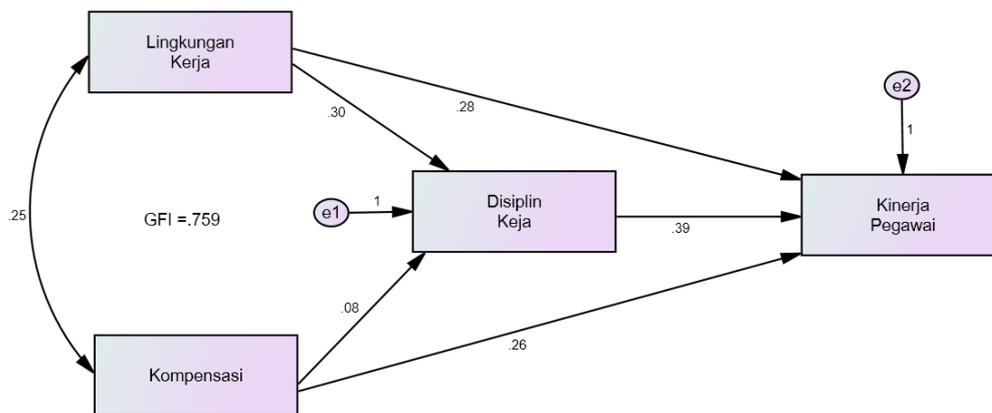
Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut:

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.

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 berikut:



Gambar 1. Pengukuran Model lingkungan kerja, Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja.

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.

PEMBAHASAN

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 diterima pegawai tidak berpengaruh pada disiplin kerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Afandi, 2018 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 (Karim dkk, 2023). 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 (Wahyuni dkk, 2022). Walaupun demikian, pihak pondok pesantren harus meningkatkan jumlah kompensasi yang harus diberikan kepada setiap pegawai yang bekerja pada pondok persntren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar guna meningkatkan kinerja kinerja pegawainya.

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.'

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 (Yusman dkk, 2009). 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 Zamora dkk (2022) 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.

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 (Wibowo, 2016). 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 Disiplin 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 Ria (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rusdiana & Irfan, 2019).

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 (Karim dkk, 2023). 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 merupakan 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 (Angelique, 2021). 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 (Karim dkk, 2022). 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.

SIMPULAN

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 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.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- 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>
- 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>
- 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.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Be Entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Karim, A., Asrianto., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *The Winners*, 24 (1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>

- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taiibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Ecodkknomic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4412>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). PROFITABILITY RATIO ANALYSIS PROFIT GROWTH PT. GUDANG GARAM TBK ON THE IDX FOR THE 2014-2021 PERIOD. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2). DOI : [10.29040/ijebar.v7i2.9133](https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133)
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Panggabean, Mutiara S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ria, Amelia Sinaga. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II Medan*. Universitas Negeri Medan
- Rusdiana, & Irfan, M. (2019). *Sistem Informasi Management*. Pustaka Setia.
- Sedermayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sobirin, S., Taking, M. I., Burchanuddin, A., Karim, A., & Mandala, S. (2023). Potential Analysis of the Agricultural Sector in the Development of an Agropolitan Area in Maros Regency. *Nongye Jixie Xuebao/Transactions of the Chinese Society of Agricultural Machinery*, 54(8).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufik, R. (2018). *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta. Penerbit : Rajagrafindo Persada.
- 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.