

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DEWI ARISTIANTI FITRIANI  
NIM: G7325018**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SURABAYA  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Dewi Aristianti Fitriani

NIM : G73215018

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 September 2019

Saya yang menyatakan,



Dewi Aristianti Fitriani  
NIM. G73215018

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Dewi Aristianti Fitriani NIM. G73215018 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

*Pembimbing*



Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM  
NIP. 196806212007011030

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Dewi Aristianti Fitriani NIM. G73215018 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 25 september 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

### Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,



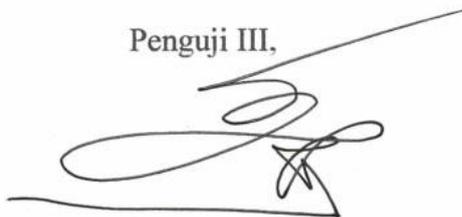
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM  
NIP. 196806212007011030

Penguji II,

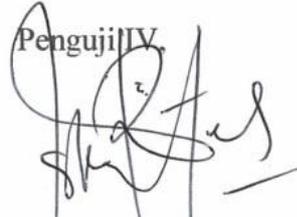


Nurlailah, S.E. MM  
NIP. 196205222000032001

Penguji III,



Akh. Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP. 198101052015031003



Riska Ayu Setiawati, S.E. MM  
NIP. 199305032019032020

Surabaya, 25 September 2019  
Mengesahkan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Dekan,



Ali Arifin, M.M.  
NIP. 196212141993031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dewi Aristianti Fitriani  
NIM : G73215018  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen  
E-mail address : [Dewiaristiantif@gmail.com](mailto:Dewiaristiantif@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Oktober 2019

Penulis

Dewi Aristianti Fitriani















karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nuria Khusna dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)* memberikan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti dalam mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu :

Pada point pertama adalah pemilihan variable disiplin kerja, pemilihan variable disiplin kerja ini juga berdasarkan apa yang terjadi pada karyawan di PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidak disiplin karyawan di perusahaan ini adalah ketidak disiplin terhadap waktu, misalnya terlambat masuk kerja setelah jam istirahat, pulang terlebih dahulu, dan menggunakan waktu istirahat lebih dari yang ditentukan.

Jika kita pernah mendengar istilah "*time is money*" maka ini adalah hal yang benar, apalagi PD BPR Bank Daerah Lamongan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan uang yang artinya sangat sensitif terhadap uang. Karena untuk melakukan hal ini membutuhkan proses yang lama mulai dari pemeriksaan berkas pengajuan pinjaman,

pengisian formulir, persetujuan surat peminjaman, dan pengecekan barang jaminan, pada proses ini bisa memakan waktu 15 menit sampai satu jam, tergantung situasi. Biasanya pada proses peminjaman ini banyak calon debitur (orang yang akan melakukan pinjaman) yang harus mengantre. Karena ketidak disiplinan karyawan, bahkan banyak calon debitur yang harus menunggu lama karyawan yang bertugas padahal sudah masuk jam kerja.

Kemudian pada proses penagihan biasanya karyawan datang kerumah debitur untuk mengambil uang angsuran yang harus dibayar, pada proses ini beberapa karyawan juga biasanya menggunakan waktunya untuk bersantai diluar waktu yang telah ditentukan, padahal waktu tersebut bisa digunakan untuk datang ke rumah debitur lain untuk mendapatkan uang angsuran. Oleh karena itu, semakin baik waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin baik juga pengelolaan uang diperusahaan yang pada akhirnya bisa mencapai target yang telah ditentukan bahkan lebih.

Pada point kedua membahas tentang variabel pelatihan, pelatihan merupakan salah satu hal yang harus diberikan perusahaan terhadap karyawan karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Akan tetapi beberapa karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena kurangnya kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya, yang artinya karyawan masih membutuhkan pelatihan dari perusahaan.



meningkatkan kesejahteraan karyawannya.<sup>4</sup> Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan dirasa kurang cukup jika dibandingkan dengan apa yang mereka kerjakan. Pernyataan ini berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan tersebut.

Salah satu hal yang paling menonjol dari tugas karyawan yang berkaitan dengan kompensasi dalam hal ini yaitu karyawan harus datang ke rumah nasabah atau debitur untuk menagih uang angsuran pinjaman satu per satu dari satu rumah ke rumah lainnya. Dalam melakukan hal ini maka karyawan harus menggunakan transportasi untuk menempuh perjalanan ke rumah nasabah. Jika menggunakan transportasi maka juga harus menggunakan BBM untuk menjalankan alat transportasi tersebut. Pemberian kompensasi berupa uang transportasi dirasa kurang cukup dengan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menguji pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mahasiswa manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia, salah satu hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah kinerja. Banyak hal atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun peneliti memilih variabel disiplin kerja, pelatihan,

---

<sup>4</sup> Nuria Khusna. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)* Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo : 2015) hal 30











1. Anggota organisasi perlu dorongan agar timbul rasa memiliki terhadap organisasi, karena jika dilihat secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
  2. Karyawan perlu diberikan penjelasan serta pengarahan mengenai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi karyawan.
  3. Karyawan diberikan dorongan untuk menentukan sendiri bagaimana cara mendisiplinkan diri dalam ketentuan yang berlaku secara umum bagi seluruh anggota organisasi.
- b. disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu disiplin yang mengupayakan agar karyawan menyetujui suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang telah berlaku di organisasi. Apabila ada karyawan yang melanggar pada penerapan disiplin korektif ini, maka karyawan akan diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sama seperti pada umumnya pemberian sanksi dilakukan agar karyawan dapat memperbaiki diri, dapat memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran bagi pelanggar. Bobot sanksi yang diberikan tentunya sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Pengenaan sanksi yang diberikan kepada karyawan biasanya sesuai prosedur yang telah berlaku di perusahaan, pengenaan sanksi bersifat hierarki yang artinya dipraktekkan oleh













2. Membantu seseorang dalam mengatasi stress, tensi, kekecewaan, dan konflik.
3. Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih.
4. Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar.
5. Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.
6. Manfaat personal, Hubungan Manusia, dan Pelaksanaan Kebijakan
7. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
8. Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
9. Memperbaiki moral.
10. Membangun kependuan gerak.
11. Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.
12. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.
13. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.































## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

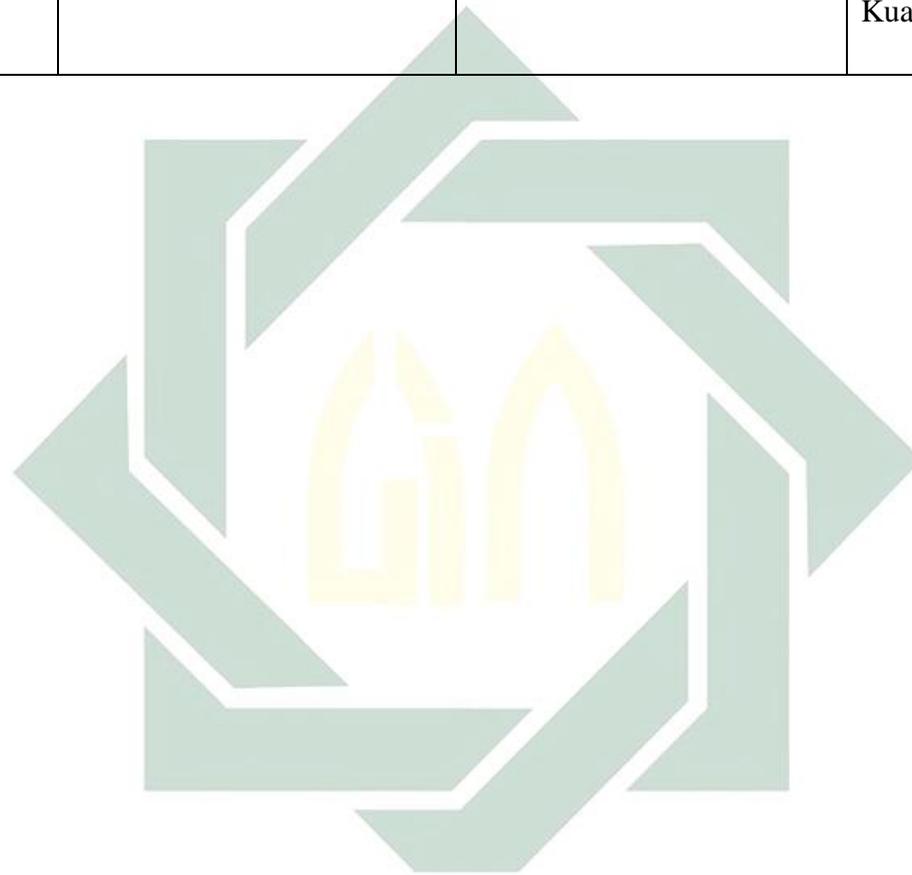
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizkiajiwaluyo (2011)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Piala Mulia Djaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>-Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja</li> <li>- Variabel terikat Kinerja karyawan</li> <li>- Metode Penelitian Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian.</li> <li>- Total responden</li> <li>- Variabel bebas yang lain yaitu kompensasi dan pelatihan karyawan</li> </ul>

2.	Putri Rizqy	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>-disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi.</li> <li>- Variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja karyawan</li> <li>- Metode Penelitian Kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian.</li> <li>- Total responden</li> </ul>
3.	Kelvin Aldrian Widiyanto (2017)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu pelatihan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian.</li> <li>- Responden</li> <li>- Variabel bebas yang diteliti selain</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja karyawan.</li> <li>- Metode Penelitian Kuantitatif</li> </ul>	<p>pelatihan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.</p>
4.	Rizki Akbar Haditya	<p>Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja studi pada karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan</p>	<p>Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode Penelitian Kuantitatif</li> <li>- Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi.</li> <li>- Variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek penelitian.</li> <li>- Jumlah responden.</li> </ul>

				karyawan	
5.	KATARINA ICE TRISNAWATI (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU. Mura Kopa di Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-Variabel bebas yang digunakan yaitu pelatihan.  - Variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja karyawan  - Metode	- Objek penelitian.  - Responden  - Variabel bebas yang diteliti selain pelatihan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja,

				Penelitian Kuantitatif	Dan kompensasi
--	--	--	--	---------------------------	----------------





































Saat itulah Bank Pasar mulai memainkan peranannya sebagai lembaga mediator untuk mengatasi kesulitan dalam permodalan ataupun dalam investasi bagi yang kelebihan uang. Di sisi lain belum terpikirkan oleh Bank Pasar bagaimana strategi pemasaran ataupun pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang relevan dengan kebutuhan pasar semua masi berjalan secara natural serta rasa percaya diri yang terjalin kuat antara nasabah dan karyawan sebagai petugas Bank Pasar Kabupaten Lamongan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan menejemen perbankan maka berdasarkan keputusan Bupati Kepala Daerah Lamongan Nomor:48 Tahun 2003 tentang penetapan susuna Organisasi dan Tata kerja Perusahaan Daerah Bank perkreditan rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan maka bagian-bagian yang mempunyai fungsi produksi dan umum di fungsikan sebagaimana mestinya sebagai langkah-langkah terhadap pemberdayaan SDM.

Untuk memantapkan status Bank Pasar sebagai asset Daerah, maka berdasarkan aturan Menteri Dalam Negeri Nomor:22 Thun 2006 tentang pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah, maka Bank Pasar pada tanggal 16 Januari 2017 berganti nama menjadi “Bank Daerah Lamongan” dengan peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor: 09 Tahun 2007 tentang: perubahan kedua atas peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor: 09 Tahun 2001













































(Y) pada PD.BPR. Bank Daerah Lamongan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Kemudian persamaan regresi yang diperoleh dengan nilai  $Y = 7,996 + 0,159X_1 + 0,176X_2 + 0,700X_3 + 0,338X_4 + e$  dan nilai lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,700 maka dapat diartikan bahwa setiap meningkatnya satu satuan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,700. Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan teori Malayu S.P Hasibuan yang mana indikator-indikator dalam teorinya digunakan untuk membuat instrument dalam kuesioner, sehingga memberika hasil akhir bahwa lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawanya pula. Meningkatkan lingkungan kerja artinya memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, ini bisa dimulai dengan menyediakan ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sejuk, menyediakan tempat menaruh berkas yang cukup, menyediakan tempat penyimpanan barang pribadi dan lain sebagainya yang dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.**

Kompensasi ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD.BPR. Bank Daerah Lamongan. Hasil tersebut

diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi ( $X_4$ ) sebesar 3,551 dengan nilai signifikan sebesar ( $0,001 < 0,05$ ). Dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PD.BPR. Bank Daerah Lamongan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Kemudian persamaan regresi yang diperoleh dengan nilai  $Y = 7,996 + 0,159X_1 + 0,176X_2 + 0,700X_3 + 0,338X_4 + e$  dan nilai lingkungan kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,338 maka dapat diartikan bahwa setiap meningkatnya satu satuan kompensasi, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,700. Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan teori Leon C. Megissoon yang mana indikator-indikator dalam teorinya digunakan untuk membuat instrument dalam kuesioner, sehingga memberika hasil akhir bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi, sudah seharusnya bagi perusahaan untuk meningkatkan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawanya pula. Memberikan kompensasi memang tidak selalu berupa finansial, kompensasi yang diberikan bisa berupa reward atau kenaikan jabatan. Namun karena disini peneliti membahas mengenai kompensasi financial yaitu berupa uang, maka perusahaan dapat menambahkan kompensasi financial karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar



Dari pembahasan masing-masing point diatas telah dijelaskan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Point ke 1-4 menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja, dan point ke-5 menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Penjelasan mengenai pengaruh dari variabel diatas telah didukung oleh teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat dibuktikan kebenarannya.

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu adanya sebuah kelemahan, kelebihan saat melakukan proses penelitian. Maka peneliti juga akan menjelaskan mengenai kelemahan dan kelebihan yang dialami oleh peneliti.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu tidak tersedianya penilaian kinerja yang kongkrit dari perusahaan. Pada umumnya perusahaan memiliki penilaian kerja terhadap karyawan baik penilaian menggunakan KPI (*Key Performnace Indicator*) maupun lain sebagainya. Sehingga pada penelitian ini peneliti tidak dapat mengetahui skala peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Kelebihan pada penelitian ini yaitu mudahnya penggalan data pada tempat penelitian. Semua data yang dibutuhkan peneliti yang berkaitan dengan perusahaan telah tersedia diperusahaan, selain itu karyawan yang membantu peneliti untuk mendapatkan data sangat ramah. Kemudian banyak peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian dengan variabel dan subjek yang sama,











