

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dikelola dengan seoptimal mungkin sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai tokoh sentral dalam organisasi, sumber daya manusia juga merupakan aset bagi keberhasilan perusahaan, maka menjadi penting bagi suatu perusahaan dalam mencari cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014:4). Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, rekan kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Cumallasari, 2017:2). Dalam hal tersebut maka harus diterapkannya sikap kedisiplinan kepada karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan selalu mengharapkan pelaksanaan pekerjaan yang baik sesuai dengan apa yang diinginkan dan menghasilkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya adalah penerapan kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2014:23), Disiplin merupakan fungsi yang paling utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Di samping faktor kedisiplinan, langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil adalah dengan menerapkan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Disatu sisi program pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan arahan dan keterampilan karyawan. Menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

PT Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam sektor perbankan. Perusahaan ini beroperasi di bawah nama Bank BRI. Produk-produknya meliputi rekening tabungan, giro, dan deposito. Perusahaan ini juga menawarkan beragam pinjaman, seperti pinjaman modal kerja dan pinjaman investasi.

PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberian pelayanan berupa jasa. Sebagai perusahaan jasa, pelayanan harus diutamakan agar nasabah memperoleh kepuasan. Dalam memberikan pelayanan, karyawan perlu memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara bersama sekretaris PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang ini merupakan cabang terbesar yang ada di cikarang, oleh karena itu memiliki jumlah nasabah terbanyak diantara cabang cikarang lainnya.

Jumlah karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang

Status karyawan	Jumlah karyawan
Karyawan tetap	30
Karyawan kontrak	20
Total	50

Sumber: BRI, 2022

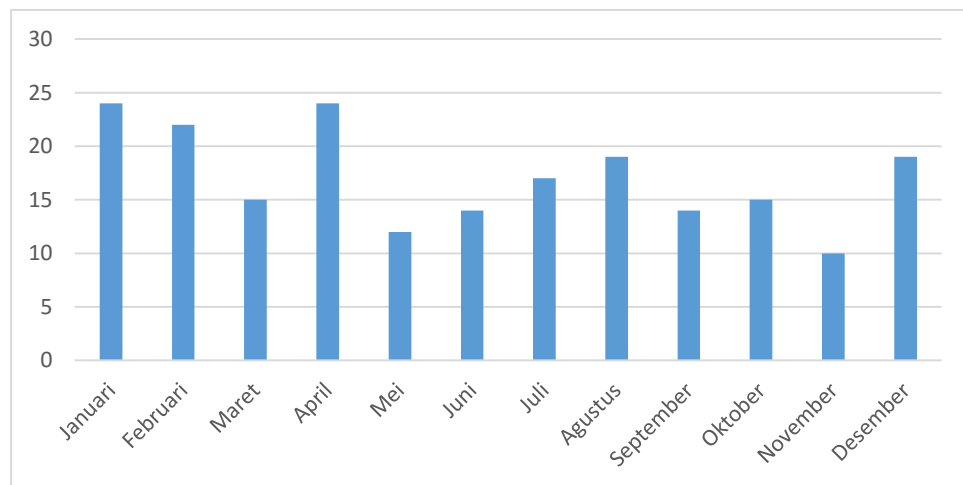
Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang ini berjumlah 50 karyawan, di mana terdiri dari 30 orang berstatus karyawan tetap dan 20 orang berstatus karyawan kontrak. Sebelum calon karyawan dipilih menjadi karyawan tetap. Setiap calon karyawan perlu mengikuti proses seleksi. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas dalam melayani nasabah sehingga nasabah merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Sebelum memilih lokasi penelitian, peneliti telah melakukan observasi di lokasi tersebut dan bertanya langsung kepada HRD di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang pada tanggal 02 Agustus sampai 02 September 2022, permasalahan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang adalah adanya ketidakdisiplinan pada karyawan. Berdasarkan ulasan-ulasan nasabah, pelayanan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang terdapat keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal. Hal ini disebabkan karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja seperti pada jam istirahat terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang ada di perusahaan sebagaimana mestinya. Beberapa anggota staf sibuk bermain *handphone* selama jam operasional. Oleh karena itu, sikap kedisiplinan perlu ditanamkan pada diri setiap karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses pembinaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau penegenalan dari keteladanan di

lingkungannya. Disiplin akan membuatnya tahu bagaimana membedakan antara hal-hal yang seharusnya dilakukan dan hal-hal yang wajib dilakukan, apa yang boleh dilakukan, dan apa yang tidak seharusnya dilakukan (karena hal-hal yang dilarang). Selain itu juga didukung dengan data penelitian yang peneliti temukan di lapangan. Dari data keterlambatan yang didapatkan dari HRD PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang menyatakan bahwa persentase keterlambatan pegawai sebagai berikut :

Gambar 1.1
Data Keterlambatan Karyawan
PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang
2021



Sumber : BRI, 2022 (Data diolah)

Dari gambar 1.1 dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan dari bulan Januari-Desember 2021 pada PT Bank Rakyat Indonesia Indonesia Cabang Cikarang. Menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan tertinggi pada bulan Januari dan April yaitu sebanyak 24 karyawan yang terlambat. Sehingga dari data keterlambatan karyawan tersebut, karyawan PT Bank Rakyat Indonesia masih kurang baik dalam kesediaan dan ketaatan disiplin dalam bekerja.

Tabel 1.2
Pra-survei Disiplin Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	4	6
2	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	6	4
3	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.	6	4
4	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.	7	3
Jumlah Responden		10	

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 1.2 hasil pra survei disiplin kerja yang dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang dari 10 orang karyawan terdapat indikasi karyawan yang tidak efektif dalam bekerja, sebanyak empat karyawan menyatakan selalu hadir tepat waktu, sebanyak enam karyawan menyatakan selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak enam karyawan menyatakan selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, dan sebanyak tujuh orang karyawan menyatakan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan. Sehingga dari hasil pra survei tersebut masih terdapat karyawan yang tidak efektif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiartha dan Landra, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Mitra Prodin.

PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang perlu efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi setelah melakukan observasi kenyataan yang terjadi di dalam ruang lingkup pekerjaannya, sering ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, di mana para pegawai tidak begitu baik dalam mematuhi kedisiplinan sebagai contoh pada jam

istirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan pihak kantor, peraturan kantor menetapkan jam istirahat hanya memerlukan waktu 1 jam mulai dari jam 12.00 sampai 13.00, tetapi masih ada karyawan yang tidak mematuhi dengan mengulur waktu jam istirahat dari waktu yang telah ditetapkan, yang kemudian tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang memfasilitasi pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi teknis (*Technical Competency*) yang berkelanjutan dan komprehensif dengan penekanan pada pengetahuan dan keterampilan spesifik sesuai kebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan untuk menjadi spesialis di bidang tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Terdapat program pelatihan kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu *BRILIAN Specialist Development Program* (BSDP) dan Pelayanan Publik. Berikut data terkait program pelatihan tersebut :

Tabel 1.3
Data Pelatihan Kerja Karyawan

No	Pelatihan	Bagian
1	Pelayanan publik	Teller, Customer Service, Satpam, Office Boy
2	BSDP 1	Digital teknologi informasi & Operasi
3	BSDP 2	Audit
4	BSDP 3	Corporate banking
5	BSDP 4	Jaringan dan Layanan
6	BSDP 5	Keuangan
7	BSDP 6	Manajemen Aktiva Tetap & Pengadaan.

Sumber : BRI, 2022

Dari tabel 1.3 menunjukkan program pelatihan untuk calon karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang yaitu Pelayanan Publik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah. Adapun *BRILIAN Specialist Development Program* (BSDP) adalah program pengembangan kompetensi teknis (*technical competency*) yang berkelanjutan dan komprehensif yang memberikan

penekanan pada pengetahuan dan keterampilan spesifik sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan untuk menjadi spesialis di bidang tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 1.4
Pra-survei Pelatihan Kerja (X₂)

no	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	tidak
1	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	6	4
2	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	2	8
3	Setelah pelatihan saya merasa pengetahuan dan keterampilan saya bertambah.	6	4
4	Saya mengikuti pelatihan hingga selesai pada waktunya	10	0
Jumlah Responden		10	

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 1.4 hasil pra survei pelatihan kerja yang dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang dari 10 orang karyawan terdapat indikasi karyawan yang merasa pelatihan kurang maksimal dan efektif. Terdapat enam karyawan yang merasa *job description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisinya, dan terdapat dua karyawan menyatakan materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. Sehingga karyawan membutuhkan pelatihan yang lebih maksimal dan efektif lagi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widodo et al., 2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan mengatakan bahwa program pelatihan yang sudah dilaksanakan untuk seluruh karyawan kenyataannya masih kurang maksimal dan belum efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan masih terdapat yang belum mengerti materi secara keseluruhan disebabkan kurang terserapnya penyampaian instruktur kepada peserta pelatihan. Setelah perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawannya, sebaiknya perusahaan mengevaluasi hasil

dari kegiatan pelatihan tersebut dan instruktur pelatih perlu memperhatikan reaksi, pengetahuan yang diperoleh serta hasil atau perbaikan yang dapat diukur agar kinerjanya dapat meningkat. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Namun pada kenyataannya terdapat beberapa masalah yang dihadapi yaitu seperti halnya masalah kurikulum, program, dan materi pelajaran baik pelatihan kepemimpinan, fungsional, maupun teknis. Metode dan materi yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta pelatihan tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara profesional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari pelatihan dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu. Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan bahwa terdapat penurunan pada kinerja karyawan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Data Penilaian Kinerja
PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.
Tahun 2019-2021

Bobot	Predikat	TAHUN					
		2019		2020		2021	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
3.51- 4.00	Baik sekali	4	8	3	6	2	4
3.1 - 3.5	Baik	36	72	34	68	32	64
2.51-3.00	cukup	10	20	7	14	9	18
1.00-2.50	kurang	-		6	12	7	14
Jumlah karyawan		50	33,3	50	25	50	25

Sumber : BRI, 2022

Pada tabel 1.5 menunjukkan terjadi penurunan yang dapat dilihat dari data penilaian skor kinerja. Jumlah karyawan berprestasi pada tahun 2019 menunjukkan angka yaitu 8%, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan berprestasi menurun menjadi 6%, kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan berprestasi menurun kembali menjadi 4%. PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang, menetapkan standar kategori kinerja karyawan adalah Baik sekali 3,51 – 4.00, Baik 3.1 - 3.5, Cukup 2,51 – 3.00, Kurang 1.00 – 2.50. Dan predikat yang masuk ke dalam kategori karyawan berprestasi adalah predikat Baik Sekali dengan bobot sebesar 3,51-4.00. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan tabel 1.5 ditahun 2021 terjadi penurunan pada kinerja karyawan (BRI, 2022).

Tabel 1.6
Pra-survei Prestasi Kerja (Y)

no	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	tidak
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan	3	7
2	Saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan	9	1
3	Saya dapat mengatasi masalah – masalah yang sering timbul di dalam perusahaan	7	3
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi dari atasan	6	4
5	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan	7	3
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	7	3
Jumlah Responden		10	

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 1.6 hasil pra survei prestasi kerja yang dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang dari 10 orang karyawan terdapat tiga karyawan yang menyatakan mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan tujuh karyawan menyatakan tidak mampu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada dalam standar pekerjaan yang telah

ditetapkan. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan di beberapa area yang masih memerlukan perbaikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memperbaiki tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pelatihan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang masih kurang efektif, masih banyak karyawan yang memerlukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan kerjanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut dan masih terdapat karyawan yang menganggap pelatihan hanya sebagai formalitas sehingga pelatihan kurang optimal. Hal ini disebabkan karena pegawai yang telah mengetahui tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Disiplin di perusahaan tersebut juga kurang berjalan dengan baik karena masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaannya. Disiplin juga sangat memengaruhi prestasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus dibentuk dengan peraturan yang mengikat agar para karyawan patuh dan taat pada organisasi sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan kondusif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul "**Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang**".

1.2 Rumusan Masalah

Selama tahun 2021 tingkat keterlambatan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang cukup tinggi, dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan dari bulan Januari-Desember 2021 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan tertinggi pada bulan Januari dan April yaitu sebanyak 24 karyawan yang terlambat. Lalu berdasarkan ulasan-ulasan nasabah, pelayanan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang terdapat keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal. Hal ini disebabkan karyawan kurang produktif dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam bekerja. Kemudian permasalahan kedua, program pelatihan yang sudah dilaksanakan untuk seluruh karyawan kenyataannya masih kurang maksimal dan

belum efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang memerlukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan kerjanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut dan masih terdapat karyawan yang menganggap pelatihan hanya sebagai formalitas sehingga pelatihan kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka akan memengaruhi prestasi kerja karyawannya pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. Dengan ini PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang akan memperbaiki dan mengurangi hal tersebut sehingga tidak akan menimbulkan kerugian. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang diatas, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang?

Manfaat Penelitian

Kegunaan Teoritis

Untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kegunaan Praktis

a. Untuk masyarakat

Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Untuk Instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan disiplin dan pelatihan kerja karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada jangka panjang.

c. Untuk peneliti yang akan datang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dan pelaporan yang jelas dan menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulisan akan disusun secara sistematis dan terinci adapun dalam penelitian ini di bagi menjadi 5 bab dan beberapa sub bab agar lebih mudah dalam melakukan suatu pembahasan dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan hasil penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian. Landasan teori yang digunakan menyangkut

pengertian, disiplin, indikator disiplin, hubungan disiplin dengan prestasi kerja, pelatihan, indikator pelatihan, hubungan pelatihan dengan prestasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menggunakan langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam meneliti dari awal penelitian hingga tahap penyelesaian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, populasi, sample, teknik penentuan ukuran sample, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian : variabel disiplin, variabel pelatihan dan variabel prestasi kerja.

Sedangkan metode analisis data yang digunakan : uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis koefisien korelasi, analisis regresi berganda, dan uji statistik (uji f dan uji t).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian meliputi : gambaran umum PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang, deskripsi skor variabel disiplin, deskripsi skor variabel pelatihan, deskripsi skor variabel prestasi kerja. Di samping itu juga menguraikan tentang uji statistik dengan SPSS meliputi : regresi berganda antara disiplin dan pelatihan dengan prestasi kerja, koefisien korelasi, uji f dan uji t.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil atas persepsi karyawan pada disiplin dan pelatihan serta pengaruhnya prestasi kerja karyawan. Di samping itu juga perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang sebagai bahan dalam pelaksanaan di bidang SDM.