

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi ini dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut peran sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting bagi semua organisasi dalam menunjang kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut, selain dukungan sumber dana, sarana dan prasarana. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan dalam kemampuan berorganisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan

yang baik. Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi penting untuk selalu dilakukan.

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat berproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Bank Bri cabang Teluk Betung Bandar Lampung merupakan salah satu cabang bank BRI yang ada di Bandar Lampung, dan menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bank ini berkedudukan di Jln. Laksamana Malahayati No. 78 Teluk Betung Bandar Lampung. Pimpinan Bank ini dituntut harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi

dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan dibutuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi.

Perusahaan ini bergerak di bidang perbankan yang dimana karyawan di tuntut untuk berprestasi di dalam perusahaan tersebut dan juga di perusahaan ini sudah ada program baru yang bukan hanya untuk nasabah menabung tapi juga sudah ada KPR (kredit perumahan rakyat), KUR (kredit usaha rakyat), Asuransi jiwa dan kendaraan dan juga pinjaman, dimana semakin banyaknya program berarti karyawan semakin di tuntut menjadi lebih baik lagi dalam bekerja dan juga mampu berkerja sama untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan tetapi yang terjadi di dalam perusahaan tersebut tidak berjalan dengan semestinya atau tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, karena disini masih banyak karyawan yang prestasinya malah menurun bukan malah meningkat dikarenakan di perusahaan tersebut ada program baru yang membuat karyawan belum memiliki perencanaan kerja yang baru sehingga membuat para karyawan bekerja dengan caranya yang lama sehingga membuat prestasi menurun dan juga banyak karyawan yang bekerja di daerah organisasi kerja yang bukan dia kuasai sehingga membuat karyawan yang beraada di daerah organisasi kerja yang tidak dikuasai olehnya maka membuat prestasi kerja karyawan tersebut menurun.

Tabel 1.1

**Data Karyawan pada Bank Bri Cabang Teluk Betung Bandar Lampung
2017**

No	Jabatan	Tugas	Jumlah
1.	Pimpinan cabang	Memimpin kantor cabang dan bertindak atas nama direksi baik di dalam maupun diluar	1
2.	Wakil Pimpinan Cabang	Membantu tugas pimpinan cabang	1
3	Manager	Memanager segala urusan cabang tersebut	3
4	Supervisor	Mengatur kerjanya para bawahan supervisor atau staff	5
5	Kepala Bagian	Mengatur segala urusan setiap bagian-bagian yang telah ada	4
6	Teller	Melayani nasabah yang datang untuk bertransaksi	6
7	Customize Service	Melayani nasabah yang ingin bertanya seputar perusahaan tersebut	4
8	Otoritas Jasa Layanan	Membuat atau melihat segala urusan bank yang ada di luar bank tersebut	6
9	Mantri	Menagih atau mensurvei nasabah yang ingin meminjam di bank	5
10	Satpam	Menjaga keamanan	2
11	Supir	Mengantar karyawan atau tamu bank	3
Total			40

Sumber : Bank Bri Cabang Teluk Betung Bandar Lampung 2018

Berdasarkan data karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang bekerja di Bank Bri Cabang Teluk Betung Bandar Lampung berjumlah 40 orang. Sebagai perusahaan besar bank BRI akan selalu melihat prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawannya.

Prestasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang membuat sebuah perusahaan mampu menjadi lebih maju. Intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas menjadi tanggung jawabnya atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat prestasi kerjanya. Menurut sutrisno (2012, p.138), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa prestasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung masih kurang baik seperti kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, kurangnya pengetahuan tentang keputusan yang diambil, kurangnya perencanaan kerja yang dimiliki karyawan, dan kurangnya daerah organisasi kerja yang membuat karyawan bekerja bukan di bagian yang dikuasainya. Sebenarnya sudah ada prestasi kerja karyawan yang berada di dalam seperti beberapa target tercapai, dan juga berhasil mendapatkan nasabah pinjaman yang membayar tepat waktu tetapi tidak semua karyawan bahkan lebih banyak yang tidak berprestasi.

Pengamatan yang dilakukan pada Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung terhadap karyawan dan kondisi kerja karyawan, ada beberapa indikasi yang mencerminkan prestasi kerja karyawan masih rendah. Dari pemantauan beberapa karyawan tidak memiliki perencanaan kerja.

Hal ini mengindikasikan kurangnya perencanaan kerja yang dimiliki karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang lain. Data mengenai faktor faktor yang membuat prestasi kerja menurun yaitu:

Tabel 1.2
Faktor Menurunnya Prestasi Kerja Bank BRI Cabang Teluk Betuk
Bandar Lampung

No	Faktor penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan
1	Perencanaan kerja yang kurang dari karyawan untuk perusahaan
2	Salah dalam mengambil keputusan untuk pekerjaannya
3	Kurang taunya pengetahuan tentang pekerjaan
4	Salah penempatan daerah organisasi kerja

Sumber: Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung

Fakta yang terjadi selama ini, yaitu prestasi kerja karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung dapat dikategorikan masih rendah. Ini dapat dilihat dari rata-rata prestasi kerja karyawan yang masih rendah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan terkait dengan daya pendorong yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diketahui bahwa semangat kerja karyawan yang rendah karena kurangnya perencanaan kerja dari karyawan untuk perusahaan, oleh karena itu di duga menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Selanjutnya terkait dengan salahnya mengambil keputusan untuk pekerjaan yang ada dalam diri karyawan untuk mengambil keputusan pekerjaan yang sangat besar, karena dengan mengambil keputusan pekerjaan yang benar maka dapat membuat prestasi yang lebih baik. Selanjutnya terkait dengan kurang tahunya pengetahuan tentang pekerjaan yang ada pada karyawan Bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung yang membuat pekerjaan menjadi salah dan tidak berprestasi. Selanjutnya terkait dengan daerah organisasi kerja karyawan Bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung yang dimana masih ada karyawan yang berada dalam daerah atau tempat kerja yang tidak dikuasai.

Selanjutnya terkait dengan tanggung jawab yaitu kesadaran akan tugas tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sangat rendah, karena karyawan kurang melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi di Bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung yaitu kurangnya perencanaan kerja yang masih rendah karena karyawan masih kurang baik dalam membuat perencanaan kerjanya, selanjutnya juga masalahnya terjadi karena salah dalam mengambil keputusan untuk pekerjaan yang membuat karyawan tidak membuat keputusan yang seharusnya, permasalahan selanjutnya yaitu tentang salah penempatan dalam pekerjaan yang membuat karyawan berada dalam bidang yang tidak dikuasai.

Tabel 1.3

Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Bri Cabang Teluk Betung Bandar Lampung 2017

NO	NILAI PRESTASI	Tahun 2017		Kategori Penilaian
		Jumlah karyawan	Persentase	
1.	Sangat baik	15	37,5%	Tanggung jawab, Perencanaan, Kerja Sama, kemampuan, dan Profesionalisme
2.	Baik	8	20%	
3.	Cukup	17	42,5%	
4.	Kurang	0	0	
5	Sangat kurang	0	0	
6	Total	40	100%	

Sumber : Bank Bri Cabang Teluk Betung Bandar Lampung 2018

Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 40 orang penilaian prestasi kerja karyawan dengan nilai “Sangat Baik” hanya mendapatkan 15 orang yang artinya hanya 37,5% dari keseluruhan persentase pegawai, dan juga penilaian prestasi kerja karyawan dalam nilai baik hanya mendapatkan 8 orang yang dipersentasekan hanya mendapat 20% dari jumlah keseluruhan karyawan, sedangkan itu semua berbanding terbalik dengan penilaian prestasi kerja pada nilai cukup yang di dapatkan 17 orang yang dipersentasekan menjadi 42,5% dari keseluruhan karyawan, ini membuktikan bahwa karyawan masih banyak yang kurang berprestasi sehingga masih banyak yang mendapatkan nilai cukup yang dimana cukup mengecewakan. Penilaian prestasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung ini dilihat dari Tanggung Jawab, Perencanaan, Kerja Sama, Kemampuan dan Profesionalisme.

Tabel 1.4

Data target nasabah Bank BRI cabang Teluk Betung tahun 2017

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	500	527
2	Februari	500	483
3	Maret	500	508
4	April	500	416
5	Mei	500	448
6	Juni	500	420
7	Juli	500	511
8	Agustus	500	480
9	September	500	472
10	Oktober	500	488
11	November	500	502
12	Desember	500	495

Sumber: Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung 2018

Dari data diatas bahwa dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak selalu tercapai, dan melihat dari data tahun 2017 perusahaan hanya mampu 4 kali mencapai target yang ditentukan yaitu pada bulan Januari, Maret, Juli, dan November. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa adanya penurunan prestasi kerja yang dialami oleh karyawan BRI cabang Teluk Betung.

Pengawasan merupakan yang dapat diberikan perusahaan berupa pengawasan kepada karyawan. Pengawasan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja karyawan. Pengawasan yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh perusahaan. Pengawasan harus memiliki dasar yang lebih kuat, benar, dan adil. Apabila pengawasan dirasakan tidak adil maka akan mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan, sehingga karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan menurun kinerjanya. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka pengawasan harus dilakukan dengan standard yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Effendi (2014,p.205), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan perusahaan tercapai.

Pengawasan karyawan terkait dengan menetapkan standard pengawasan yang ada sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan agar tidak terjadi kesalahan saat melakukan pengawasan. Selanjutnya terkait dengan melakukan pengawasan dengan mengukur kinerja yaitu kurangnya pengawasan dengan cara mengukur kinerja sehingga sering mendapati pengawasan yang dilakukakn hanya kepada karyawan yang kinerjanya tinggi saja dan membuat salah ukur dalam melakukan pengawasan. Selanjutnya terkait dengan menetapkan standard pengawasan yaitu perusahaan memberikan pengawasan sesuai dengan standard yang telah ada. Selanjutnya terkait dengan menentukan tikebutuhan tindak korektif yaitu bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung mengoreksi penyimpangan atau mengubah standard. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan pekerjaan nyata agar tidak terjadi penyimpangan.

Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi pada Bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung yaitu tidak adanya pengawasan dengan cara mengukur kinerja karyawan yang berada di perusahaan tersebut sehingga karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus ataupun tidak mendapatkan pengawasan yang sama, padahal bila kita melakukan pengawasan dengan cara mengukur kinerja maka kinerja karyawan yang buruk yang harus di awasi lebih ketat lagi.

Selain itu juga karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dapat berprestasi. Menurut Hasibuan (2012, p.193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja terkait dengan prestasi kerja Bank BRI Teluk Betung Bandar Lampung akan membuat prestasi kerja karyawan meningkat apabila disiplin kerjanya bagus. Selanjutnya terkait dengan frekuensi kehadiran yaitu karyawan harus memiliki frekuensi kehadiran yang baik dalam setiap hari kerjanya dan dimana di BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung masih banyak yang jarang hadir. Selanjutnya terkait dengan tingkat kewaspadaan yaitu karyawan Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung harus memiliki tingkat kewaspadaan kerja agar dapat menjaga kedisiplinan kerjanya. Selanjutnya terkait ketaatan pada standar kerja dimana Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung memberikan ketaatan standar kerja yang sama untuk setiap karyawannya. Selanjutnya terkait ketaatan pada peraturan kerja dimana Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung memberikan peraturan yang sama untuk setiap karyawannya. Selanjutnya terkait etika kerja dimana setiap karyawan harus memiliki etika kerja yang baik agar dapat berprestasi, dan pihak Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung mendukung etika kerja yang baik pada karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi pada Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung adalah masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi frekuensi kehadiran dimana masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan juga masih adanya karyawan yang datang terlambat dan juga pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan sehingga membuat disiplin kerja yang buruk dan mempengaruhi tingkat prestasi kerja yang menurun.

Tabel 1.5
Data Presensi Karyawan Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung
2017

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah karyawan	Total Hari	Total Tidak Hadir	Total Hadir	Persentase kehadiran
Januari	23	40	920	10	910	97%
Februari	20	40	800	15	785	98%
Maret	23	40	920	13	907	96,5%
April	22	40	880	16	864	95%
Mei	23	40	920	18	902	95%
Juni	22	40	880	10	870	95,5%
Juli	23	40	920	9	911	97,2%
Agustus	23	40	920	10	910	97%
September	22	40	880	10	870	95,5%
Oktober	23	40	920	8	912	97,3%
November	22	40	880	0	880	100%
Desember	23	40	920	0	920	100%
Total			10132	119	10641	96%

Sumber : Bank BRI Cabang Teluk Betung Bandar Lampung 2018

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa dalam setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak hadir atau masuk kantor di tahun 2017. Hal ini memperlihatkan masih adanya beberapa karyawan yang tidak masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan pada Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung. Hanya pada 2 bulan terakhir saja yaitu saat November dan Desember yang masuk semua karena itu di bulan Desember adalah bulan dimana tutup buku yang membuat karyawannya masuk semua.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti, permasalahan ini disebabkan oleh prestasi kerja karyawan yang menurun. Sedangkan penurunan prestasi disebabkan karena kurangnya pengawasan yang diberikan. Kurangnya pengawasan ini membuat penurunan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang lebih ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu juga. Selain itu juga kurang disiplinnya karyawan tersebut sehingga membuat penurunan prestasi kerja karyawan tersebut. Prestasi kerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi ke stabilan perusahaan tersebut. Apabila masalah tersebut tidak akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK BRI CABANG TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengawasan, disiplin kerja dan prestasi kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung yang beralamat Jl. Laksamana Malahayati No.78, Teluk Betung Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah dari Juni 2017 sampai April 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja .

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung.

3. Untuk menguji pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung.

1.5 Manfaat penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pengawasan dan Disiplin Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Prestasi Kerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi ilmu pengetahuan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bri cabang teluk betung Bandar Lampung.

BAB II : Landasasn Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai Analisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**