

**PENGARUH PELATIHAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas
Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : SITI ZUBAIDAH FASIHA
NPM : 194241029

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**PENGARUH PELATIHAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG**

Nama : SITI ZUBAIDAH FASIHA
NPM : 194241029

Menyetujui:

Palembang, Maret 2021
Pembimbing I,

Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS

Palembang, Maret 2021
Pembimbing II,

Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Mengetahui:

Palembang, Maret 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Wisy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, Maret 2021
Kaprodik MM UTP,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**PENGARUH PELATIHAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG**

**Nama : SITI ZUBAIDAH FASIHA
NPM : 194241029**

Menyetujui:

Palembang, Maret 2021
Pembimbing I,

Prof. Dr. Ir H. Edizal AE, MS

Palembang, Maret 2021
Pembimbing II,

Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Mengetahui:

Palembang, Maret 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, Maret 2021
Kaprodik MM UTP,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SITI ZUBAIDAH FASIHA**
No. Pokok Mahasiswa : 194241029
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pekerjaan : PNS
Judul Tesis : **Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau **adanya plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, **saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang**, dan *sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021
Yang menyatakan,



(Tanda tangan>Nama Terang)

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai pengaruh Pelatihan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang berlokasi di Jl. Merdeka no 21. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang menduduki jabatan struktural dan fungsional umum yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($2,960 \geq 1,96$). Untuk Etos kerja terhadap disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dimana $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($6,050 \geq 1,96$). Untuk variabel Pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja dimana $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($2,921 \geq 1,96$). Hasil yang sama untuk variabel Prestasi kerja terhadap kinerja juga memiliki pengaruh positif dimana $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($2,429 \geq 1,96$). Diikuti oleh variabel Etos kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja dengan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($2,603 \geq 1,96$). Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dimana $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($2,598 \geq 1,96$), begitupun dengan variabel Pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Prestasi kerja juga memiliki pengaruh positif dimana $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ ($1,982 \geq 1,96$). Hasil analisis secara bersama pada variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel.

Dari temuan tersebut dapat disarankan kepada Pimpinan/Kepala Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan program Pelatihan dan etos kerja dan disiplin kerja karena semuanya memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi

ABSTRACT

The Influence of Training and Keja Ethos on Work Discipline and its impact on Employee Performance of the Palembang City Regional Tax Management Agency.

This study aims to obtain a deeper and broader picture with empirical evidence regarding the effect of training and work ethics on work discipline and its impact on employee performance of the Palembang City Regional Tax Management Agency.

The place that becomes the object of research is the Palembang City Regional Tax Management Agency which is located at Jl. Merdeka no 21. The time it takes the writer starts from data collection until the completion of this thesis is held for 3 months starting from January to March 2021.

The population in this study is a saturated sampling technique (non probability sampling) by taking all employees of the Palembang City Regional Tax Management Agency who occupy general structural and functional positions, totaling 76 people. In this study the authors used a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis show that training has a positive and significant effect on work discipline with $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($2,960 \geq 1,96$). Work ethic on work discipline also has a positive effect where the $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($6,050 \geq 1,96$). For the training variable also has a positive effect on performance where $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($2,921 \geq 1,96$). The same results for the variable job performance on performance also have a positive effect where the $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($2,429 \geq 1,96$). Followed by the work ethic variable has a positive effect on work performance with $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($2,603 \geq 1,96$). For the indirect effect of the compensation variable on performance mediated by work discipline has a positive influence where $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($2,598 \geq 1,96$), as well as the training variable on performance mediated by job performance also has a positive effect where $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ ($1,982 \geq 1,96$). The results of the joint analysis on the variables have a positive and significant influence from each variable.

From these findings, it can be suggested to the Head / Head of the Regional Tax Management Agency of Palembang City to improve employee performance through training programs and work ethic and work discipline because all of them have a positive influence on Job Performance.

Keywords: Training, Work Ethic, Work Discipline and Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat -Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kulikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjan Program Studi Magister Manajemen Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan pengaruh pelatihan dan etos kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi yang membaca dan khususnya menjadi masukan untuk pegawai Badan Pengelolaan Pajak

Daerah Kota Palembang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Prof. H Machmud Hasjim.MME
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Dr.Ir Hj Manisah, MP
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Dr.Hj.Tri Suyatiningsih,SE,MM beserta staf
4. Komosi pembimbing Tesis Prof.Dr.Ir. H Ediza AE.MS selaku pembimbing I , Bapak Dr.Irwan Pancasila selaku pembimbing II
5. Bapak Drs.K H Sulaiman Amin dan Pegawai tempat penelitian
6. Seluruh keluarga terutama suami dan anak- anak yang telah memberikan dorongan moril maupun material.
7. Dan semua pihak yang telah membimbing membantu dan mendorong

8. penyelesaian tesis ini. Mudah – mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah di berikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat segala bentuk kekurangan penelitian tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang Apri 2021

RIWAYAT HIDUP

Siti Zuabidah Fasiha. Dilahirkan di Ygyakarta pada tanggal 09 Januari 1972 dari ayah Drs. H. Syafiq M.Nur (Almarhum) dan Hj. Zakiah (Almarhuma) Ia anak no dua dari enam bersaudara. Pada tahun 1993 menikah dengan M.Hidayat.SE dan di karunia dua orang anak yaitu Achmad Vhiqy Ramadhan dan Ade Aditiya Ilham.SE .

Sekolah Dasar Negeri di selesaikan pada tahun 1983 , Sekolah Menengah Pertama Veteran diselesaikan pada tahun 1986. Sekolah Perawat Kesehatan diselesaikan pada tahun 1989. Program Pendidikan Bidan diseleaikan pada Tahun 1991, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi diselesaikan pada tahun 2006. Pada tahun 2019 ia memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 1989 pernah bekerja d Klinik Bersalin, Pada tahun 1990 PNS di BKKBN Kab Musi Banyu Asin. Pada Tahun 2021 mutasi ke BKKBN Kab Lahat. Pada tahun 2006 mutasi ke Dinas Koperasi dan UKM Kab. Lahat. Pada tahun 2018 mutasi ke Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang sampai sekarang.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMOSI PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	15
D. Perumusan Masalah	15
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Kegunaan Penelitian.....	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis	18
1. Prestasi kerja	18

2. Disiplin Kerja	24
3. Pelatihan	30
4. Etos Kerja	39
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	47
C. Kerangka Berpikir	49
D. Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	55
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	56
C. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	57
D. Instrumen Penelitian	59
E. Variabel,Definisi Konseptual dan Oprasional	60
F. Teknik Analisi Data	67
G. Analisis Statistika	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	77
B. Analisis Inferensial.....	83
C. Pembahasan Hasil penelitian.....	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi Kebijakan.....	106
C. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA.....	110
---------------------	-----

LAMPIRAN.....	113
---------------	-----

RIWAYAT HIDUP.....	132
--------------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	7
Tabel 1.2 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai.....	8
Tabel 1.3 Jumlah Kantor	10
Tabel 1.4 Tingkat kehadiran Pegawai.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	47
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instumen Variabel Prestasi Kerja.....	62
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instumen Variabel Palatihan.....	65
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instumen Variabel Etos Kerja.....	67
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS.....	69
Tabel 3.7 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan dalam Uji t-statistik.....	75
Tabel 4.1 Menurut Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.2 Dilihat dari Pendidikan.....	79
Tabel 4.3 Menurut Golongan/Ruang.....	80
Tabel 4.4 Katagori Jawaban.....	82
Tabel 4.6 Loading Factor Model 1	85
Tabel 4.7 Loading Factor Model 2.....	88
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	88
Tabel 4.9 Discriminant Validity.....	90
Tabel 4.10 Composite Reability dan Cronbach Alpha.....	91

Tabel 4.11 R - Square.....	92
Tabel 4.12 f - Square.....	92
Tabel 4.13 Indirect Effects.....	93
Tabel 4.14 Part Coefficient.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Gambar 4.2 Responden berdasarkan pendidikan.....	80
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Golong/Ruang.....	81
Gambar 4.4 Full Model 1 Setelah dikalkulasi.....	84
Gambar 4.5 Full Model 2 setelah dikalkulasi.....	87
Gambar 4.6 Full Model Bootstrapping t statistik.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	113
Lampiran 2 Data Tabulasi jawaban Responden.....	117
Lampiran 3. Full Model 1 setelah di kalkulasi.....	125
Lampiran 4 Loading Factor Model 1.....	126
Lampiran 5 Full Model 2 setelah di kalkulasi.....	127
Lampiran 6. Tabel Loading Factor Model.....	128
Lampiran 7. Tabel Average Variance Extracted (AVE)	128
Lampiran 8. Tabel Discriminant Validity.....	128
Lampiran 9. Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	129
Lampiran 10. Tabel R – Square.....	129
Lampiran 11. Tabel f – Square.....	129
Lampiran 12. Tabel Indirect effects.....	130
Lampiran 13. Tabel Part Coefficient.....	130
Lampiran 14. Full Model Bootstrapping t Statistik.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, dan etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dituntut memiliki pegawai yang handal dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada kepentingan masyarakat. Untuk

menjalankan semua itu, instansi atau organisasi harus memiliki manajemen yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan Prestasi kerja seorang pegawai diantaranya pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja, dan etos kerja.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja. Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas tugasnya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2011:150), Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Adapun menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil didalam BAB I Pasal (1) menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi,

mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pentingnya untuk menilai prestasi kerja untuk mengetahui prestasi yang di capai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya, hal ini merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut teori diatas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tetapi dalam penelitian ini saya kerucutkan dan mengambil pelatihan dan pengembangan, etos kerja dan disiplin kerja, kenapa saya kerucutkan dan hanya mengambil pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja dan etos kerja karena

1. Motivasi dikantor bapenda Kota Palembang ini semuanya sama diberikan kepala Dinas setiap apel pagi kepala Dinas selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu semangat bekerja dan melayani masyarakat dengan baik,
2. Pendidikan, kenapa saya tidak mengambil pendidikan karena pendidikan ini sifatnya formal dan umum dan dalam pendidikan ini cenderung materi yang diberikan lebih umum sedangkan pelatihan dan pengembangan ini memberikan pegawai kemampuan secara spesifik atau khusus dan materi yang diberikan lebih khusus,

3. Keterampilan dikantor bapenda Kota Palembang ini seragam dan sesuai dengan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki pegawai,
4. Gizi dan kesehatan diberikan bersifat sama karena pegawai sudah memiliki jaminan kartu bpjs kesehatan,
5. Tingkat penghasilan sudah diatur dan sesuai dengan golongan pegawai,
6. Teknologi diberikan sesuai spesifikasi dengan standar pekerjaan,
7. Sarana produksi telah sesuai diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan pegawai seperti meja, kursi, internet, dan alat tulis,
8. Jaminan sosial telah sesuai dengan peraturan pemerintahan tentang jaminan hari tua,

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela, (2017:169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:61), mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik

Selain pelatihan, etos kerja juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Ada keterkaitan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai, dimana dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan Prestasi Kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Jadi dengan adanya etos kerja yang diterapkan pegawai dalam suatu organisasi dapat membangun Prestasi Kerja yang baik, maka prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi dan organisasi pun mampu mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Sinamo (2011) dalam Rian Oztary Hardiansyah (2017:5), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Pencapaian prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, jika pegawai mentaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan baik, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya, memelihara dan menggunakan barang – barang dengan baik, bersikap dan bertingkah laku sopan

santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan atasannya maka peluang untuk mendapatkan prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Dalam masalah variabel disiplin kerja, alasan saya meletakkan variabel dan memilih disiplin kerja karena melihat dari faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang dikemukakan Anoraga (2014) salah satunya terdapat disiplin kerja, maka saya asumsikan tercapainya pegawai mendapatkan prestasi kerja ini para pegawai harus menerapkan disiplin kerja yang baik seperti dikatakan oleh Singodimedjo (2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang berlokasi di 19 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113. Salah satu unit kerja sebagai pusat perkantoran Kepala Badan, Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui

Sekretaris Daerah, Badan Pendapatan Daerah di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas di bidang pendapatan daerah.

Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggungjawabkan bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sesempurna yang diharapkan oleh institusi dan pimpinan dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Dapat dilihat pada data laporan prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang selama empat tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang

Skor	Nilai	Bobot
5	200 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	101-150	Sedang
2	51-100	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: Data prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Tabel di atas menjelaskan tentang standar penilaian prestasi kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai 200 ke atas memiliki bobot sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1

dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Sedangkan rata-rata prestasi kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2016	133	3	Sedang
2017	115	3	Sedang
2018	114	3	Sedang
2019	98	2	Rendah

Sumber: Data prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Dari data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja pegawai dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan dalam prestasi kerja pegawai hal itu dilihat dari tahun 2016 rata-rata pegawai memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2017 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2018 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 114 dengan 3 skor dan bobot sedang serta pada tahun selanjutnya tahun 2019 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 98 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak

Daerah Kota Palembang. Dari hasil pengamatan peneliti Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dari tahun ketahun menurun hal itu didukung dengan adanya data dari tabel rata-rata prestasi kerja pegawai. masalah

prestasi kerja pegawai bukan hanya rata-rata prestasi kerja pegawai yang turun tetapi juga target penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang kurang dari standar organisasi.

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya.

Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan PP No. 46 tahun 2011 yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan langsung pegawai yang meliputi kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu.

Selain prestasi kerja pegawai yang menjadi kewajiban seorang pegawai di suatu instansi, untuk menunjang mendapatkan prestasi kerja yang tinggi dan mampu menjalankan kegiatan di suatu instansi. Salah satu hal penting nya yaitu pelatihan dan pengembangan, karna pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan mutu seorang pegawai supaya bisa bekerja secara maksimal dan jika pegawai bekerja secara maksimal maka untuk mendapatkan prestasi kerja akan mudah dicapai.

Ketika pegawai ingin meningkatkan prestasi kerja mereka disuatu instansi maka mereka harus menunjukkan Prestasi Kerja terbaik mereka bukannya menumpuk pekerjaan dan selalu melalaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan dan seharusnya pegawai harus lebih giat

lagi bekerja dan menunjukkan loyalitas mereka terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Tabel 1.3 Jumlah Kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang yang telah mengikuti pelatihan Tahun 2018 – 2020

Tahun	Jenis Diklat		
	SPAMEN/ DIKLATPIM TK.II	SPAMA/ DIKLATPIM TK. III	ADUM/ DIKLATPIM TK.IV
2018	1 Orang	-	1 Orang
2019	-	1 Orang	1 Orang

Dari table 1.3 diatas jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan berjumlah 4 pegawai selama tahun 2018 - 2020, ini menunjukkan tidak sampai separuh pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan di kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dan kalau kita melihat lagi prestasi kerja jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan ini tidak signifikan, dari awal tujuan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan prestasi pegawai.

Dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan harusnya pegawai badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang harusnya mampu menunjukkan Prestasi Kerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi supaya bisa mendapatkan prestasi kerja yang tinggi pula. Selain pelatihan dan pengembangan yang mendongkrak prestasi pegawai disuatu instansi, terdapat hal yang penting berikutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting didalam suatu instansi terutama di kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota

Palembang. Berikut penulis sajikan data absensi pegawai badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir				Jumlah Absensi
				A	I	S	C	
1	2017	287	72	65	86	36	8	195
2	2018	287	70	0	260	105	20	385
3	2019	287	69	0	156	56	28	240

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dari tingkat kehadiran pegawai pada kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang, dari data 3 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai paling rendah terjadi pada tahun 2017 yaitu berjumlah 195, sedangkan pada tahun 2018 menjadi tingkat kehadiran yang mengalami kenaikan paling tinggi dimana jumlah absensinya berjumlah 385 ini terjadi karna banyaknya pegawai yang izin dan sakit dalam tahun 2015 saja ada 260 absensi yang menyatakan sakit dan 105 absensi menyatakan sakit, kemudian pada tahun 2019 jumlah absensi berjumlah 240 dalam satu tahun penuh. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan kedisiplinan bisa dijadikan tolak ukur untuk pegawai dalam mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.

Dampak pandemi Covid-19 membuat Instansi pemerintahan di Indonesia mengambil beberapa strategi dan kebijakan yang berbeda. Hal itu karena terjadinya perubahan keuangan internal perusahaan. Bukan tidak mungkin kondisi ini juga berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi jitu bagaimana membuat karyawan tetap produktif pada era new normal seperti saat ini.

Pandemi Covid-19 tidak seharusnya menjadi halangan untuk bekerja keras. Karena dalam kondisi seperti ini, yang terpenting adalah tetap menjaga protokol kesehatan.

Disiplin kerja karyawan di masa pandemic ini harus diperhatikan agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar, efektif, dan efisien seperti biasanya. Ketika penulis melakukan survey ternyata pada kenyataannya yang terlihat pada kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang masih saja terdapat pegawai yang kurang disiplin dan masih belum mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sebagaimana contoh ketika jam masuk kerja sudah masuk seharusnya pegawai memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka malah bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya. Disebabkan kurang disiplin dan kebiasaan pegawai yang kurang menetapkan waktu dalam bekerja sehingga Prestasi Kerja pegawai kurang baik. Bahwa dapat disimpulkan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di instansi. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada pegawai yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur (lembur). Pandemi Covid-19 memang mengubah banyak hal, termasuk dunia kerja. Tugas yang biasanya diselesaikan di kantor, harus dikerjakan di rumah karena adanya kebijakan WFH. Namun, ada juga yang menyalahgunakan kesempatan WFH untuk hal lainnya; ada yang plesiran, mengerjakan pekerjaan di luar kantor, atau sebatas santai bersama keluarga.

Permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang kurang yaitu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama tanpa adanya perubahan

dan juga pegawai tidak memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan, dikarenakan adanya dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan lebih memilih menyerahkan tugasnya kepada siswa magang. Selanjutnya pegawai masih ada yang berkumpul-kumpul disaat jam kerja dan itu dapat menyebabkan etos kerja dari pada pegawai terhadap organisasi menurun. Kurangnya koordinasi yang baik dan keahlian interpersonal antara sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan penempatan kerja yang menyebabkan timbulnya pegawai yang cenderung menutup diri dan kurang bersosialisasi dengan sesama pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang antara lain :

1. Rendahnya Prestasi Kerja pegawai terlihat dari hasil pengamatan peneliti Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dari tahun ketahun menurun hal itu didukung dengan adanya data dari tabel rata-rata prestasi kerja pegawai
2. Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan hanya beberapa pegawai selama tahun 2018 - 2020, ini menunjukkan tidak sampai separuh

pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan di kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang dan kalau kita melihat lagi prestasi kerja jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan ini tidak signifikan

3. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan kedisiplinan bisa dijadikan tolak ukur untuk pegawai dalam mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.
4. Terdapat pegawai yang kurang disiplin dan masih belum mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sebagaimana contoh ketika jam masuk kerja sudah masuk seharusnya pegawai memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka malah bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya
5. Permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang kurang yaitu pegawai tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan juga pegawai tidak memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan, dikarenakan adanya dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan lebih memilih menyerahkan tugasnya kepada siswa magang.
6. Masih ada pegawai yang berkumpul-kumpul disaat jam kerja dan itu dapat menyebabkan etos kerja dari pada pegawai terhadap organisasi menurun.
7. Kurangnya koordinasi yang baik dan keahlian interpersonal antara sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan penempatan kerja yang

menyebabkan timbulnya pegawai yang cenderung menutup diri dan kurang bersosialisasi dengan sesama pegawai.

8. Munculnya Pandemi Covid-19 mengubah banyak hal, termasuk dunia kerja. Tugas yang biasanya diselesaikan di kantor, harus dikerjakan di rumah karena adanya kebijakan WFH. Namun, ada juga yang menyalahgunakan kesempatan WFH untuk hal lainnya; ada yang plesiran, mengerjakan pekerjaan di luar kantor, atau sebatas santai bersama keluarga.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
4. Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan

Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang
2. Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
3. Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
4. Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
5. Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

2. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.
- b. Sebagai sumbangan bagi Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang untuk lebih memperhatikan Pelatihan Dan Lingkungan dan Disiplin dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Prestasi Kerja pegawai benarbenar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
- c. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Pelatihan Dan Lingkungan dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja.
 - 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Arischa Octarina, 2013, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, Padang: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

- Adi, Isbandi Rukminto, 2012, *Pemikiran-Pemikiran Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alex, Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Angun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Erlangga.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A, 2011, *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51.
- Bejo Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bittel, L. R. & Newstrom, J. W. 2013. *Pedoman bagi Penyelia*. (Bambang Hartono, Trans). Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alvabeta
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Gregory, Griffin, (Terjemahan Diana Angelica). 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Gaouzali, Saydam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 2. Hal 133.
- Jansen Sinamo. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Kasmir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, Uswatun, 2014, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, Penerbit Harum, Yogyakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2014, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Mutiya, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, Pekanbaru: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri
- Moenir, 2013. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Noor, Juliansyah. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya. Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Sultan Syarif Kasim Riau. Noor, Juliansyah ,2011, Metode Penelitian, Kencana, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni, 2018, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rian Oztary Hardiansyah, 2017, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, Yogyakarta: Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sigit, Soehardi, 2013, Esensi Perilaku Organisasional, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Taman Siswa, Yogyakarta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar, 2011, Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijen Poltak, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2 , Jakarta: Bumi aksara.
- Sri Endah Syahfitri Sirgar, 2017, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk. Kisaran Kab. Asahan, Medan: Skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabeta.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan. WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Solimun. (2017). Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan. Amos. Fakultas MIPA
- Supranto, J, 2012, Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi, Jakarta, PT. Rineka Cipta

- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Widyawati Mashar, 2015, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*, Rokan Hulu: *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*.