

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Maier dalam Sutarto Wijono (2011:59), prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.” • Wise, et al dalam Sulaiman, (2013:7) : *“Job performance consists of the observable behaviors that people do in their jobs that are relevant to the goals of the organization.”* : (“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang terdiri dari perilaku yang dapat diamati, yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, yang relevan dengan tujuan suatu organisasi.”)

Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh Robbins (2014:183) : “Bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah.” Artinya bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Untuk menilai prestasi kerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Melalui penilaian kinerja, karyawan akan mendapatkan informasi mengenai seberapa baik ia bekerja jika dibandingkan dengan standard organisasi.

Dengan kata lain karyawan akan mendapat umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku di masa depan. Sehingga diperlukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi terhadap fokus strategi organisasi ke depan.

Menurut Hasibuan (2011:94) : “Bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.”

b) Indikator - Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) dalam Widyawaty Mashar (2015) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Anoraga dalam (2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan dan sistem kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen dan kesempatan berprestasi

Menurut Payman J. Simanjuntak (2011), prestasi kerja pegawai akan dipengaruhi oleh ketiga faktor sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan kerja karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan sangat dipengaruhi oleh :

- a. Pelatihan
- b. Pengembangan
- c. Etos kerja
- d. Motivasi kerja
- e. Sikap mental
- f. Kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

Semakin tinggi tingkat pelatihan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi/produktivitas kerjanya. Pengembangan memberikan pengetahuan bagi karyawan bukan saja yang langsung dengan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas. Sementara itu pelatihan kerja dapat melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Faktor lainnya adalah motivasi, etos kerja dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos kerja dan sikap kerja yang berorientasi kepada prestasi/produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik- teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta hubungan sosial yang harmonis.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung bagi peningkatan prestasi/produktivita kerja karyawan ini dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu :

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan pelayanan, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan, yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan bagi kelangsungan kerja karyawan.

Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat kerja dan kecepatan kerja. Begitu pula perbaikan-perbaikan dalam kebijakan pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja serta kemampuan fisik karyawan. Sedangkan dengan adanya kepastian atas

kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh karyawan dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan prestasi/produktivitas kerja karyawan.

3. Supra Sarana

Aktivitas perusahaan tidak bisa terlepas dari pengaruh yang terjadi di luarnya seperti :

- a. sumber-sumber alat yang digunakan,
- b. prospek pemasaran,
- c. lingkungan hidup dan lain-lain.

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan pun dapat mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan pimpinan terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pimpinan, dan sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses pelayanan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta terhadap perannya dalam pekerjaan itu.Sedangkan

Secara operasional Prestasi Kerja teridentifikasi melalui dimensi yaitu 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6.

Disiplin waktu dan absensi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sinambela (2017:335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati 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.

Siagian dalam Nuraini (2013:106) dalam Mutiya (2018), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta

sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2011:21).

Menurut Siswanto (2012:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Disiplinisasi sebagai upaya menggerakkan disiplin dalam suatu organisasi diartikan Moenir (2013 : 181) sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem peraturan yang ketat. Sedangkan disiplin itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012 : 213) di definisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya, Mutiya (2018) :

1. Disiplin pada waktu kerja
 - a. Kehadiran.
 - b. Jam kerja.
2. Disiplin pada perilaku kerja

- a. Sikap dan etika kerja.
 - b. Tanggung jawab pada pekerjaan.
3. Disiplin pada peraturan
- a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja.
 - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib.
 - c. **Pendekatan Disiplin Kerja**

Terdapat bentuk pendekatan disiplin kerja, Mangkunegara dalam Sinambela (2017:338), sebagai berikut :

1. Disiplin modern Pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah :
 - a) Disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c) Keputusan – keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta – faktanya.
 - d) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah :
 - a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan Apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah :
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
 - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:88), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka, bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi

aturan tersebut. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin,
Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :
 - a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan secara operasional disiplin kerja pegawai terwujud dalam 1. Disiplin pada waktu kerja 2. Disiplin pada perilaku kerja 3. Disiplin pada peraturan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital (manusia sebagai aset organisasi yang dapat dikembangkan).

Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang professional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Menurut Sinambela, (2017:169), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

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. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela, (2017 : 170), Pelatihan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesungguhnya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajib merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja pegawai.

Menurut Chan dalam Priansa (2018:174), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditunjukkan untuk

meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang (Rachmawati, 2018:110), Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

b. Indikator – Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69) dalam Widyawaty Mashar (2015), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
2. Materi Pelatihan Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
3. Waktu pelatihan Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Indikator pelatihan menurut Sri Endah Syahfitri Sirgar (2017),
diantaranya :

1. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu dilakukan perbaikan.

2. Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik, jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik

4. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat Dan Mesin-Mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

5. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

7. Tingkat kerjasama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

8. Tingkat upah intensif karyawan

Jika tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

9. Prakasa karyawan

Prakasa Karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang di tetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan beerkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat.

c. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Rivai (2013:219) dalam Widyawaty Mashar (2015), mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan

benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing – masing kadar yang bervariasi.

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha – usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan – kekurangan kinerja. Kekurangan – kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30) dalam Widyawaty Mashar (2015).

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Widyawaty Mashar (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Peserta.
2. Pelatih/Instruktur.
3. Fasilitas Pelatihan.
4. Kurikulum dan. 5. Dana Pelatihan.

b. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:179), pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson :

1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya : komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik – praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Menurut Sikula dalam Priansa (2018:176), menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan tenaga kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik – baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2018:178), menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian – penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang

dapat merubah perilaku pegawai. Sedangkan secara operasional Pelatihan terwujud dalam bentuk 1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan 4. Tingkat kecelakaan pegawai 5. Tingkat pemborosan, tenaga dan waktu 6. Tingkat kerjasama 7. Tingkat prestasi.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja sumberdaya manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumberdaya manusia dengan efektif.

Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai – pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

K. Bertens dalam Priansa (2018:282), menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti "tempat hidup". Mula – mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks.

Dari kata yang sama muncul pula istilah "ethikos" yang dipahami sebagai "teori" kehidupan", yang kemudian menjadi "etika". Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak). Anoraga dalam Priansa (2018:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi

eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Anoraga dalam Octarina (2015:65) , etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Cherrington dalam Priansa (2018:283), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Keterkaitan etos kerja dengan prestasi kerja yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing.

Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2014:389) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang akan dicapai.

Sedangkan menurut Sigit (2013 : 118) mengartikan etika kerja sama dengan etos kerja. Dikatakan bahwa etos kerja mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya

tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Selanjutnya disebutkan bahwa dari hasil penelitian terungkap bahwa seorang pegawai yang etika kerjanya tinggi atau kuat akan memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

Menurut Khasanah (2014 : 8) etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang memiliki arti karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup mendasar pegawai yang bersumber dari aspek kognitif dan aspek evaluatif yang diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja.

Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja.

Rajutan-rajutan nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan dimana pegawai tadi berinteraksi.

Selanjutnya Rukminto (2012 : 75) memberikan batasan etos kerja sebagai kesungguhan dalam melaksanakan tugas (tanggung-jawabnya). Bahkan pekerjaan seseorang itu tidak hanya terbatas ketika mereka berada di kantor saja tetapi juga setelah mereka berada di rumah. Adi berpendapat bahwa tugas manusia baik di kantor maupun di rumah merupakan suatu ibadah.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2013 : 282) menyamakan etos kerja dengan moral kerja. Menurutnya moral kerja adalah kondisi rohaniah, atau perilaku individu

tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi rohaniah tenaga kerja umumnya tampak dalam bentuk semangat atau kegairahan dalam bekerja.

b. Indikator - Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang professional menurut Sinamo (2011) dalam Arischa Octarina (2015) antara lain :

1. Kerja adalah rahmat harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah harus bekerja serius dengan penuh pengabdian.
6. Kerja adaah seni harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

c. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri Priansa (2018:283), mengemukakan ada tiga karakteristik utama dari etos kerja antara lain adalah :

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Terdapat tujuh belas sifat yang

dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu : sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan eras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu : cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati – hati, jujur, dan tepat waktu.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dalam Priansa (2018:285) berikut faktor – faktor internal dan eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah :

1. Faktor internal

- a. Agama Agama membentuk nilai – nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.
- b. Pendidikan Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.
- c. Motivasi Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.
- d. Usia Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.
- e. Jenis kelamin Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi dibandingkan dengan laki – laki.

2. Faktor eksternal

- a. Budaya Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

- b. Sosial politik Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- c. Kondisi lingkungan (geografis) Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencar penghidupan di lingkungan tersebut.
- d. Stuktur ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh stuktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk – produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.
- e. Tingkat kesejahteraan Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat. Negara yang maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
- f. Perkembangan bangsa lain Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Sedangkan secara operasional Etos Kerja meliputi beberapa dimensi, diantaranya :

1. Kerja adalah rahmat
2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah panggilan
4. Kerja adalah aktualisasi
5. Kerja adalah ibadah
6. Kerja adalah seni
7. Kerja adalah kehormatan
8. Kerja adalah pelayanan.

B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Salsabil Maulidia Luthfia (2017)	Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian	a. Variabel X1 b. Variabel X2	a. Variabel X3 b. Variabel Y c. Objek Penelitian d. Jumlah Sampel	Dari hasil pengu- jian yang telah dilakukan, terbukti bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisa- si agama kota batu berpengaruh positif dan signifikan ter- hadap kinerja pega- wai kantor kement- rian agama kota batu

2	Muhammad arsad (2017)	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dikantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	a. Variabel X1 b. Variabel Y	a. Variabel X2 b. Objek Penelitian c. Jumlah Sampel	Dari hasil pengu- jian yang telah dilakukan, terbu- kti bahwa etos kerja dan ling- kungan kerja ber- pengaruh positif dan signifikan ter- hadap prestasi ker- ja dikantor Keca- matan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara
3	Risa laras dwiputri (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar wilayah	a. Variabel X1 b. Variabel Y	a. Objek Penelitian b. Jumlah Sampel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

		Sungai Citarum			pada Balai Besar wilayah Sungai Citarum
4	Meliana fujiyanti (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan tenaga kerja Kota Bandung	a. Variabel X1 b. Variabel Y	a. Objek Penelitian b. Jumlah Sampel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan tenaga kerja Kota Bandung

5	Widyawati mashar (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.	a. Variabel X1 b. Variabel Y	a. Objek Penelitian b. Jumlah Sampel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
6	Eka Syafarullah Anugrah (2017)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dikantor camat kecamatan gunung kijang Kabupaten Bintan	a. Variabel X2 b. Variabel Y	a. Variabel X1 b. Objek Penelitian c. Jumlah sampel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikantor camat kecamatan gunung kijang Kabupaten Bintan.
7	Binadita balandina sinuraya (2017)	Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Mandiri kantor Cabang pembantu Zainul Arifin Medan	a. Variabel X1 b. Variabel Y	a. Variabel X2 b. Objek Penelitian c. Jumlah sampel	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Mandiri kantor Cabang pembantu Zainul Arifin Medan

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki skill (keterampilan), knowledge (pengetahuan), ability (kemampuan), dan attitude (sikap positif) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Adanya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan yang diinginkan perusahaan tidak dapat dipungkiri. Perusahaan harus melakukan usaha atau penanggulangan terhadap karyawannya. Usaha tersebut dengan memberikan program pelatihan baik pada karyawan baru, maupun karyawan lama.

Program pelatihan merupakan suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk memangku suatu jabatan tertentu. Oleh karena itu, perlu dilatih agar mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan perusahaan. Sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab dengan bekerja sesuai prosedur atau peraturan yang dibuat perusahaan, dan pada akhirnya akan tercipta kedisiplinan kerja dari karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Dengan melihat uraian di atas, tentang pelaksanaan pelatihan bagi peningkatan disiplin kerja karyawan, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan sebagai sarana untuk menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting karena diharapkan akan menghasilkan suatu pengaruh positif.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Sinamo 2011) 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. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan etos kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Sintaasih & Wiratama 2013) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Setyaningdyah 2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan

(organisasi).

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Byars & Rue dalam Sutrisno (2016:150), mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Pada awalnya, pelatihan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini karyawan administrasi maupun tenaga manajerial diberikan pelatihan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2012:202) para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Alwi (2012:218), berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi. Tall & Hall dalam Sutrisno (2016:72) menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengombinasikan berbagai faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan ; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Subekti & Jauhar (2012:73) menyatakan bahwa latihan untuk karyawan, jika diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Jadi, pelatihan dan prestasi mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai prestasi yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja

Keterkaitan etos kerja dengan prestasi kerja yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing. Keterkaitan ini sebagaimana dikemukakan oleh Kumorotomo (2014:389) menyebutkan bahwa Etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan.

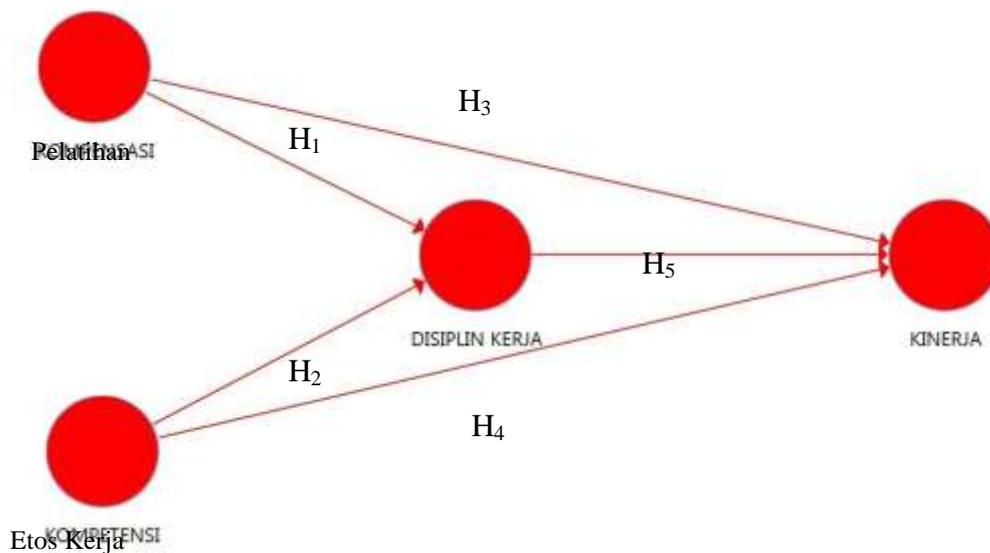
Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Bittel dan Newstrom (2013:62) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

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