

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KERJA
PEGAWAI DIVISI PAUD DIKMAS DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

USULAN PENELITIAN

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh :

NUZULIA RAHMA

NIM : 183402019

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, tgl, Bulan dan Tahun



HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

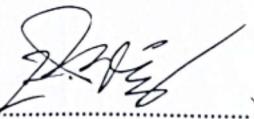
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Nuzulia Rahma
NIM : 183402019
Program Studi : Managemen
Judul Skripsi : Etos kerja terhadap kinerja pegawai Divisi PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

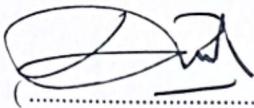
DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Teddy Setiawan, S.E, M.M.



(.....)

Pembimbing 2 : Agustinus Pramudji, S.E



(.....)

Ditetapkan di :

Tanggal : 13-08-2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Teddy Setiawan S.E., M.M yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Agustinus Pramudji, S.E., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada seluruh jajaran direksi dan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi terutama kapada para pegawai di Divisi PAUD dikmas.
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, Desember 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuzulia Rahma
NIM : 183402019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Etos kerja terhadap kinerja pegawai Divisi PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Judul Skripsi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi PAUD Dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi,

Yang menyatakan,

Nuzulia Rahma

183402019

ABSTRAK

Etos kerja merupakan variabel penting untuk selalu diperhatikan karena dengan etos kerja yang tinggi maka dapat menunjukkan apakah kinerja pegawai akan meningkat atau tidak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Etos kerja menurut persepsi pegawai Divisi PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, untuk mengetahui Kinerja Pegawai Divisi PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi dan untuk mengetahui pengaruh etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti, untuk memperoleh jawaban dari responden menggunakan kuesioner sistem tertutup, observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi keperpustakaan.

Kata Kunci : Etos kerja dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

Work ethic is an important variable to always pay attention to because with a high work ethic it can indicate whether employee performance will increase or not. The purpose of this study was to determine whether the work ethic according to the perception of employees of the PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, to determine the performance of the PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, and determine the effect of work ethic the performance of the PAUD dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

The data sources used in this study are primary data sources, namely, data collection has been carried out directly on the object under study, to obtain answers from respondents using a closed system questionnaire, observation, interviews, documentation, and library studies.

Keywords : Work ethic and employee performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Kerangka Pemikiran	8
1.6 Hipotesis Penelitian	11
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.3 Etos Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Etos Kerja	24
2.3.2 Dimensi Etos Kerja.....	26
2.3.3 Elmen Etos Kerja.....	27
2.3.4 Faktor-faktor yang Pengaruh Etos Kerja ..	32
2.4 Kinerja.....	34
2.4.1 Pengertian Kinerja	34
2.4.2 Dimensi Kinerja Pegawai	35
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	37
2.4.4 Jenis Kinerja Pegawai	38
2.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Peneltian.....	42
3.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan.....	42
3.1.2 Struktur Organisasi	43
3.1.3 Tugas dan Fungsi	44
3.2 Metodelogi Penelitian.....	45
3.2.1 Prosedur Penelitian	45

3.2.2 Desain Penelitian	46
3.2.3 Unit Analisis	47
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.2.4.1 Populasi.....	47
3.2.4.2 Sampel	48
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.2.6 Operasional Variabel	49
3.2.7 Intrumen Penelitian.....	51
3.2.8 Metode Analisa Data	51
3.2.8.1 Uji Instrumen	51
3.2.8.2 Uji Realibitas	52
3.2.9 Analisis Statistik.....	53
3.2.9.1 Analisis Hubungan Korelasi.....	53
3.2.9.2 Koefisien Determinasi.....	55
3.2.9.3 Analisis Regresi.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	57
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	58
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2 Hasil Uji Reliability	60
4.3 Hasil Penilaian	63
4.3.1 Hasil Penilaian variabel (X) Etos Kerja.....	63
4.3.2 Hasil Penilaian variabel (Y) Kinerja Pegawai	69
4.3.3 Hasil Pembahasan Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai	77
4.4.1 Analisis Korelasi	77
4.4.2 Koefisien Determinasi.....	78
4.4.3 Analisis Regresi.....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi mendorong seseorang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan dari hasil kerja tersebut. Dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga diperlukan dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja.

Kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh berbagai faktor salah satunya adalah etos kerja pegawai, etos kerja sumber daya manusia dalam level individu di organisasi atau perusahaan disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya 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 global dan berkembang tanpa batas.

Etos kerja pegawai berhubungan dengan kinerja, banyak pakar menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik cenderung merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan membangkitkan semangat etos kerja yang tinggi menurut Cherrington (*dalam Donni Juni Priansa, 2017:283*) mengatakan 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 daripada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Namun pada kenyataannya dari apa yang terlihat di lapangan untuk menerapkan etos kerja agar terciptanya kinerja yang optimal sangatlah sulit dilakukan, salah satunya kurangnya disiplin dan tanggungjawab dari setia pegawai. Disiplin dan tanggungjawab bukanlah tugas utama dalam bekerja, namun dapat mempermudahkan pekerjaan bahkan dapat meghasilkan kinerja yang lebih baik, baik untuk diri sendiri, tim ataupun perusahaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidikan sangatlah penting bagi setiap manusia, baik pendidikan secara formal maupun non-formal. Dinas Pendidikan merupakan lembaga negara yang mengurus segala hal yang

bersangkutan dengan pendidikan, salah satunya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Masyarakat (DIKMAS).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada Divisi PAUD Dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi terlihat sangat rendahnya etos kerja setiap pegawai yang berada disana yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja, hal itu dapat terlihat dari kualitas dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Seperti contohnya banyak pegawai yang telat masuk kerja, disiplin yang kurang dalam memperbarui kualitas pekerjaan. Lalu survei yang dilakukan penulis dengan metode wawancara kepada salah satu staff bagian kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, didapatkan keterangan bahwa kinerja pegawai Divisi PAUD Dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi mengalami penurunan yang cukup signifikan. Gejala penurunan etos kerja pegawai yang terlihat seperti menurunnya gairah kerja yang menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini berakibat pada optimalnya hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang belum tercapai, hal-hal tersebut disebabkan oleh (1) tidak terakomodasikan ide-ide pegawai oleh manajemen, (2) tim kerja yang masih belum sesuai dengan harapan, (3) hasil pekerjaan dari sisi kualitas yang masih rendah, (4) dan kurangnya inisiatif melaksanakan tugas pekerjaannya.

Adapun data yang diperoleh penulis mengenai penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota P dan K Kota Sukabumi selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1.1

**Laporan Kinerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan
Kebudayaan Kota Sukabumi 2019, 2020, 2021**

Tahun	Triwulan	Penilaian Key Performance Indicator						Jumlah Pegawai
		A	%	B	%	C	%	
2019	I	14	42,42%	13	39,39%	6	18,18%	33
	II	20	60,60%	6	18,18%	7	21,21%	33
	III	17	51,51%	10	30,30%	6	18,18%	33
	IV	14	42,42%	10	30,30%	9	27,27%	33
2020	I	12	36,36%	11	33,33%	10	30,30%	33
	II	15	45,45%	10	30,30%	8	24,24%	33
	III	14	42,42%	8	24,24%	11	33,33%	33
	IV	13	39,39%	10	30,30%	10	30,30%	33
2021	I	15	45,45%	8	24,24%	10	30,30%	33
	II	15	45,45%	6	18,18%	12	36,36%	33
	III	12	36,36%	8	24,24%	13	39,39%	33
	IV	10	30,30%	10	30,30%	13	39,39%	33

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi 2021

Keterangan :

A : 90 - 100

B : 76 - 89

C : < 75

Penilaian untuk kategori A menyatakan kinerja pegawai memenuhi kriteria yang berlaku, penilaian untuk kategori B menyatakan kinerja pegawai cukup untuk

memenuhi kriteria yang berlaku, penilaian untuk kategori C menyatakan kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar memenuhi kriteria yang berlaku. Kriteria tersebut mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, prestasi kerja, keahlian kerja, dan kerjasama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lembar penilaian kinerja pegawai di lampiran. Berikut merupakan uraian dari tabel penilaian kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Kota Sukabumi 2021.

1. 2019 terlihat pada kategori A untuk triwulan I sebanyak 42,42% dengan jumlah pegawai 14 orang pegawai, lalu pada triwulan II mengalami peningkatan sebesar 60,60% dengan 20 orang pegawai, akan tetapi mengalami penurunan kembali pada triwulan III dan IV yaitu sebanyak 51,51% dan 42,42% dengan jumlah pegawai 17 orang pegawai dan 14 orang pegawai.
2. 2020 pada kategori A untuk triwulan I mengalami penurunan kembali sebanyak 36,36% dengan jumlah pegawai 12 orang pegawai, pada triwulan II mengalami peningkatan sebanyak 45,45% dengan jumlah pegawai 15 orang pegawai, dan mengalami penurunan kembali pada triwulan III dan IV sebanyak 42,42% dan 39,39% dengan jumlah pegawai 14 orang pegawai dan 13 orang pegawai.
3. 2021 pada triwulan I dan II sebanyak 45,45% dengan jumlah pegawai 15 orang pegawai, pada triwulan III mengalami penurunan sebanyak 36,36% dengan jumlah pegawai 12 pegawai, pada triwulan IV mengalami penurunan sebanyak 30,30% dengan jumlah pegawai 10 orang pegawai.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya gejala-gejala ketidakstabilan yang cenderung menurun, Hal ini mengindikasikan benar terjadinya penurunan pada kinerja pegawai pada Divisi PAUD Dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Banyak pakar yang mengatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pula, pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Penurunan kinerja yang dapat dilihat diatas menjelaskan rendahnya kinerja pegawai seperti belum bekerja secara optimal, dan tentu saja akan menimbulkan dampak kurang baik di masa mendatang bagi organisasi atau perusahaan hal ini ditimbulkan dari adanya etos kerja yang rendah.

Sebagaimana yang telah disampaikan pada uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh permasalahan ini dengan mengajukan penelitian skripsi yang berjudul **"Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi"**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Etos Kerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data guna menarik kesimpulan mengenai pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

Adapun Tujuan penelitian ini tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Etos Kerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Divisi Paud Dikmas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk Penulis

Dengan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi penulis dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan etos kerja dan kinerja pegawai.

2. Untuk Perguruan

Sebagai bahan kajian pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Tenaga Kerja, keterkaitannya dengan kinerja. Penelitian ini dapat juga dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk mengkaji mengenai masalah yang sama.

3. Untuk Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepegawaian pada Divisi PAUD Dikmas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, dalam upaya menata sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan etos kerja yang berpengaruh pada kinerja di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

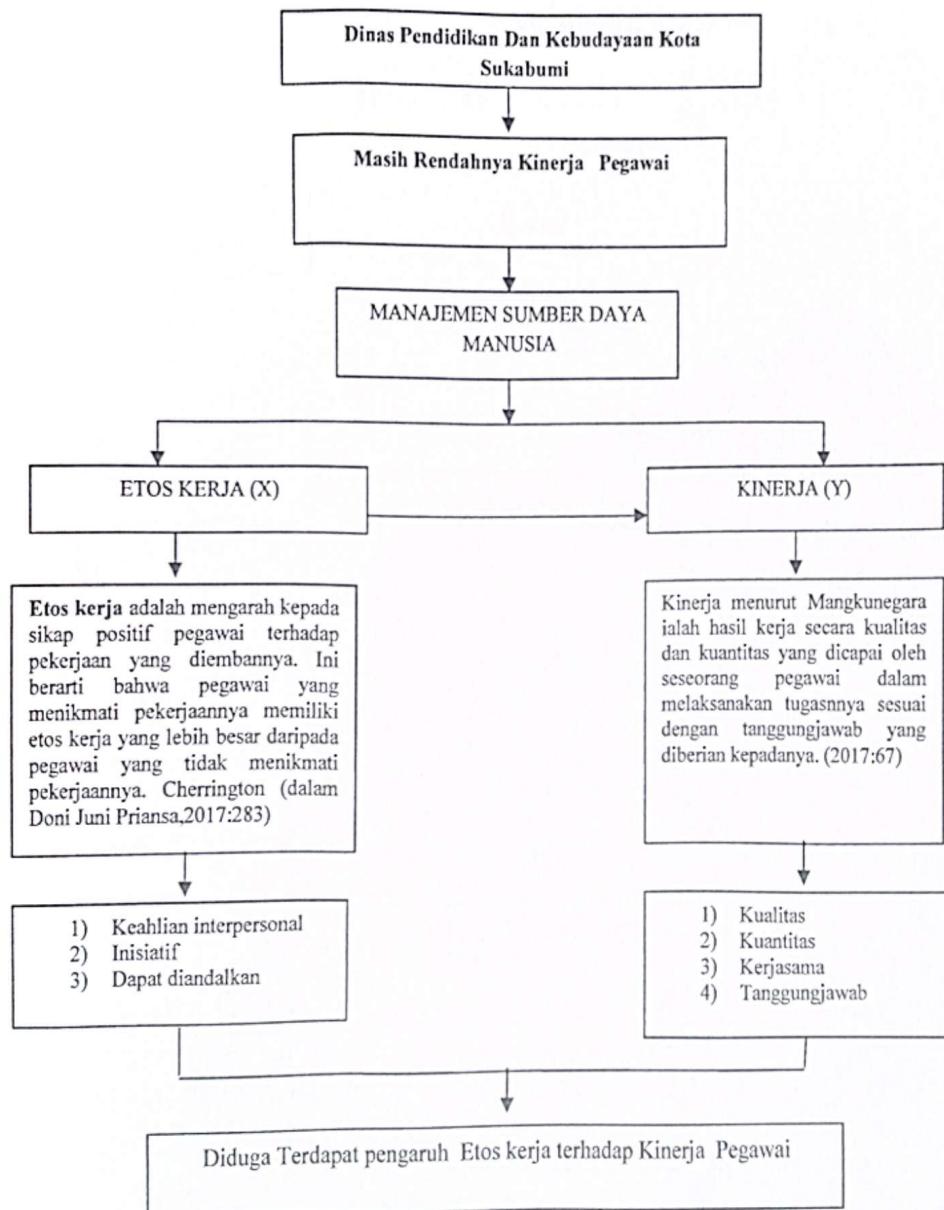
Upaya untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi, upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan membangkitkan semangat etos kerja yang tinggi. Menurut Cherrington dalam Donni Juni Priansa (2017: 283) mengatakan bahwa etos kerja mengarah pada sifat positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar daripada pegawai yang tidak memikmati pekerjaannya. Adapun etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas makna etos kerja itu sendiri dimana etos kerja memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Keahlian interpersonal
2. Inisiatif
3. Dapat diandalkan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) :

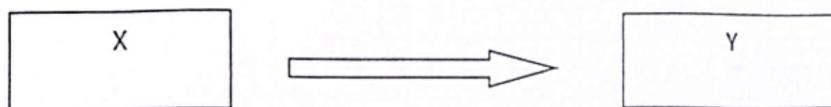
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kerjasama
4. Tanggungjawab

selanjutnya bagaimana hubungan kedua variabel tersebut antara etos kerja dan kinerja pegawai ditegaskan oleh pendapat Donni Jli Priansa (2017:283) dikatakan bahwa etos kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai maka dapat diliat pada kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 1.1 Kerangka pemikiran

Untuk melihat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperjelas lagi melalui gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2

Paradigma Penelitian

Keterangan:

X = Etos kerja

Y = Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Memurut Sugiyono (2019:31) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yang teralamat di Jl. Pelabuhan II km 5 Kota Sukabumi. Adapun waktu penelitian yang dilakukan selama 6 bulan mulai dari bulan Maret sampai bulan Agustus 2022 seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2022

No.	Kegiatan	Bulan					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pra Penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X				
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Bimbingan				X	X	
6.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, Ade Sadikin.2020. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bedjo Siswanto.2017.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji.2018.*Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- H. Malayu S.P. Hasibuan.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Masagung.
- Hasibuan,H.Malayu S.P.2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, susatyo. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publising.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharsimi Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung :Alfabet
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Supriyatn. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Mitrakreatif.
- Sondang P. Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara