

# PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

M. Gilang Pratama <sup>a\*)</sup>, Adi Nugroho <sup>a)</sup>

<sup>a)</sup> Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

<sup>a)</sup> e-mail korespondensi: [awkgilang02@gmail.com](mailto:awkgilang02@gmail.com)

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 30 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.101>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

## *The Influence of Work Ethic and Job Satisfaction on Employee Performance in the Education Office Region II of the South Jakarta Administrative City*

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of work ethic and job satisfaction on employee performance at the Regional Education Office II of South Jakarta Administrative City. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of 100 employees, and 80 respondents were selected as samples using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work ethic and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Education Office II of South Jakarta Administrative City. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.567 indicates that work ethic and job satisfaction explain 56.7% of the variation in employee performance, while the remaining 43.3% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Work Ethic, Job Satisfaction, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada sektor pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai yang efektif diperlukan agar organisasi mampu menghasilkan kinerja yang optimal serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Menurut Mathis et al (2017), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan indikator penting yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Willy & Yusnandar, 2021).

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja menggambarkan seperangkat nilai, keyakinan, serta sikap positif yang tercermin dalam perilaku kerja seseorang. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sinamo dalam Nurjaya et al. (2021), etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang didasari oleh keyakinan dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Dengan etos kerja yang baik, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih produktif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selain etos kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Penelitian Ampauleng (2023) menemukan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun demikian, beberapa penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian Insani, Rengga, dan Da Silva (2023) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Fidieyanthi dan Abdurahman (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Pada lingkungan instansi pemerintah, khususnya Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Perbedaan tingkat etos kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai diduga memengaruhi pencapaian kinerja. Meskipun penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Selain itu, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian kembali pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi dan tugas pelayanan publik yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai konsistensi pengaruh kedua variabel tersebut pada sektor publik serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti, yaitu sebanyak 100 pegawai. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% atau tingkat kepercayaan 95%. Tingkat kesalahan 5% dipilih karena merupakan tingkat kesalahan yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif dan dinilai mampu menghasilkan sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi secara memadai.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2}$$
$$n = \frac{100}{1,25}$$
$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden yang selanjutnya dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang disebarakan secara daring melalui Google Form kepada pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai responden penelitian. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada 3 November 2025 sampai dengan 28 April 2026 selama 25 minggu. Sebelum mengisi kuesioner, setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian serta diminta memberikan persetujuan (informed consent) sebagai bentuk kesediaan untuk berpartisipasi secara sukarela. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas responden dengan tidak mencantumkan nama maupun informasi pribadi dalam hasil penelitian. Seluruh data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik, diolah secara agregat, dan tidak digunakan di luar kepentingan penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang bersumber dari teori yang digunakan dalam penelitian, kemudian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengukur kemampuan variabel etos kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel            | Indikator | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|---------|--------|------------|
| Etos Kerja (X1)     | X1_1      | 0,630   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_2      | 0,653   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_3      | 0,758   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_4      | 0,670   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_5      | 0,707   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_6      | 0,636   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_7      | 0,497   | 0,220  | Valid      |
|                     | X1_8      | 0,540   | 0,220  | Valid      |
| Kepuasan Kerja (X2) | X2_1      | 0,583   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_2      | 0,534   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_3      | 0,649   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_4      | 0,624   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_5      | 0,734   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_6      | 0,688   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_7      | 0,690   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_8      | 0,697   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_9      | 0,586   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_10     | 0,585   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_11     | 0,474   | 0,220  | Valid      |
|                     | X2_12     | 0,594   | 0,220  | Valid      |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1        | 0,623   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y2        | 0,649   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y3        | 0,657   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y4        | 0,602   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y5        | 0,674   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y6        | 0,634   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y7        | 0,629   | 0,220  | Valid      |
|                     | Y8        | 0,546   | 0,220  | Valid      |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel tersebut, seluruh indikator pada variabel Etos Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan nilai *r*

tabel sebesar 0,220. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan memiliki tingkat validitas yang baik sehingga mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

## *B. Uji Reliabilitas*

Tabel 2. Tingkat Reliabilitas

| Nilai Cronbach's Alpha | Tingkat Realibitas |
|------------------------|--------------------|
| 0,00 s/d 0,20          | Kurang Realibel    |
| 0,21 s/d 0,40          | Agak Realibel      |
| 0,41 s/d 0,60          | Cukup Realibel     |
| 0,61 s/d 0,80          | Realibel           |
| 0,81 s/d 1,00          | Sangat Realibel    |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel            | Cronbach Alpha | Kesimpulan |
|---------------------|----------------|------------|
| Etos Kerja (X1)     | 0,874          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,901          | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,868          | Reliabel   |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874 untuk variabel Etos Kerja (X1), 0,901 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dan 0,868 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

## *C. Analisis Deskriptif Variabel*

Tabel 4. Deskripsi Variabel Etos Kerja (X1)

| No                | Pernyataan                                                                                 | Mean        | Kategori             |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|
| 1.                | Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.                  | 4.43        | Sangat Tinggi        |
| 2.                | Saya mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di lingkungan kantor.             | 4.44        | Sangat Tinggi        |
| 3.                | Saya melaksanakan pekerjaan dengan kesungguhan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. | 4.26        | Sangat Tinggi        |
| 4.                | Saya menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.                 | 4.33        | Sangat Tinggi        |
| 5.                | Saya bertanggung jawab secara jujur atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.                | 4.44        | Sangat Tinggi        |
| 6.                | Saya menyampaikan laporan kerja apa adanya sesuai fakta di lapangan.                       | 4.35        | Sangat Tinggi        |
| 7.                | Saya melaksanakan tugas dan fungsi jabatan secara mandiri.                                 | 4.07        | Tinggi               |
| 8.                | Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai dengan tugas dan kewenangan yang diberikan.    | 4.23        | Sangat Tinggi        |
| <b>Rata- Rata</b> |                                                                                            | <b>4,31</b> | <b>Sangat Tinggi</b> |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| No                | Pernyataan                                                                                              | Mean | Kategori      |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| 1.                | Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi saya.                                   | 4.10 | Tinggi        |
| 2.                | Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang mendorong saya untuk meningkatkan kualitas kerja. | 4.22 | Sangat Tinggi |
| 3.                | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.                   | 4.25 | Sangat Tinggi |
| 4.                | Saya memperoleh pengalaman kerja yang bermanfaat dari pekerjaan yang saya jalani.                       | 4.23 | Sangat Tinggi |
| 5.                | Atasan membagi tugas kerja secara adil kepada seluruh pegawai.                                          | 3.91 | Tinggi        |
| 6.                | Atasan menilai kinerja pegawai berdasarkan hasil kerja yang dicapai.                                    | 4.10 | Tinggi        |
| 7.                | Atasan memberikan arahan kerja yang jelas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.                       | 4.01 | Tinggi        |
| 8.                | Atasan memberikan pembinaan dalam rangka penyelesaian kendala pekerjaan.                                | 4.00 | Tinggi        |
| 9.                | Rekan kerja bersedia membantu dalam penyelesaian pekerjaan.                                             | 4.09 | Tinggi        |
| 10.               | Rekan kerja bersikap terbuka dalam bekerja bersama.                                                     | 4.06 | Tinggi        |
| 11.               | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.                                              | 4.33 | Sangat Tinggi |
| 12.               | Suasana kerja di lingkungan kantor terasa nyaman dan kondusif.                                          | 4.13 | Tinggi        |
| <b>Rata- Rata</b> |                                                                                                         | 4.11 | Tinggi        |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

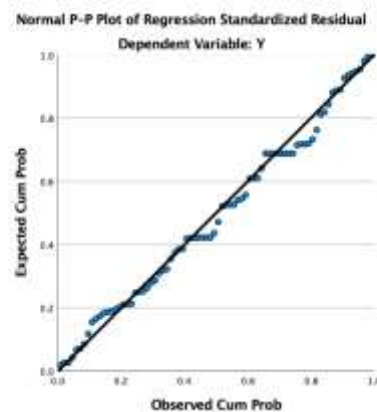
Tabel 6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No                | Pernyataan                                                                           | Mean | Kategori      |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| 1.                | Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.             | 4.35 | Sangat Tinggi |
| 2.                | Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.             | 4.37 | Sangat Tinggi |
| 3.                | Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.                      | 4.15 | Tinggi        |
| 4.                | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.      | 4.29 | Sangat Tinggi |
| 5.                | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.              | 4.27 | Sangat Tinggi |
| 6.                | Saya mampu mengatur waktu kerja secara efektif.                                      | 4.29 | Sangat Tinggi |
| 7.                | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. | 4.21 | Sangat Tinggi |
| 8.                | Saya jarang mengalami keterlambatan dalam mencapai target waktu pekerjaan.           | 4.03 | Tinggi        |
| <b>Rata- Rata</b> |                                                                                      | 4.24 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti, 2026

#### *D. Uji Asumsi Klasik*

## 1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik Normal Probability Plot (P-P Plot), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa data residual telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Untuk mendukung hasil pengujian secara visual, uji normalitas juga dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) berada di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga data layak digunakan dalam pengujian hipotesis dan analisis regresi selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                         | Standardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| N                                        |                         | 80                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000              |
|                                          | Std. Deviation          | .98726063             |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .078                  |
|                                          | Positive                | .078                  |
|                                          | Negative                | -.052                 |
| Test Statistic                           |                         | .078                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .200 <sup>d</sup>     |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    | .261                  |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound           |
|                                          |                         | Upper Bound           |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang diolah menggunakan SPSS versi 25, diketahui bahwa jumlah data (N) sebanyak 80 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.



## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

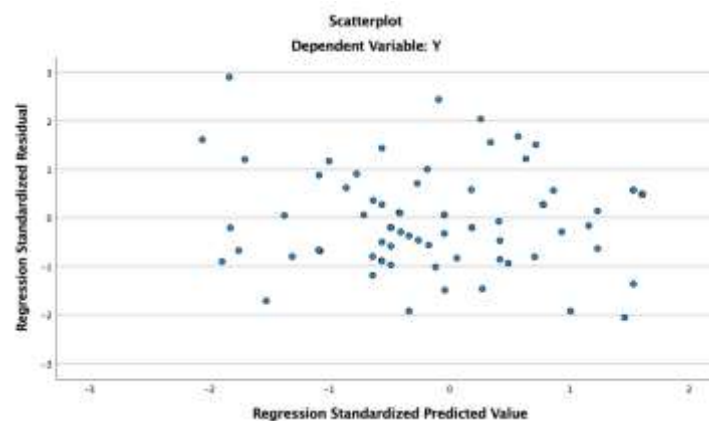
| Coefficients <sup>a</sup> |            |                                  |            |                                   |       |      |                                          |
|---------------------------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|------------------------------------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics<br>Tolerance VIF |
| 1                         | (Constant) | .947                             | .325       |                                   | 2.916 | .005 |                                          |
|                           | X1         | .451                             | .096       | .464                              | 4.683 | .000 | .558 1.792                               |
|                           | X2         | .328                             | .088       | .368                              | 3.711 | .000 | .558 1.792                               |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel di atas, yang diolah menggunakan SPSS versi 25, sebagaimana ditunjukkan pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel TOTAL.X1 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,558 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,792 (< 10). Selanjutnya, variabel TOTAL.X2 juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,558 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,792 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25, terlihat bahwa sebaran titik-titik pada grafik scatterplot berada secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y (Regression Standardized Residual). Selain itu, titik-titik tersebut tidak terkonsentrasi pada area tertentu dan tidak membentuk pola yang sistematis, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik terkait homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam analisis serta pengujian hipotesis selanjutnya.

## E. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                                  |            |                                   |       |      |                                          |
|---------------------------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|------------------------------------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics<br>Tolerance VIF |
| 1                         | (Constant) | .947                             | .325       |                                   | 2.916 | .005 |                                          |
|                           | X1         | .451                             | .096       | .464                              | 4.683 | .000 | .558 1.792                               |
|                           | X2         | .328                             | .088       | .368                              | 3.711 | .000 | .558 1.792                               |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

$$Y = 0,947 + 0,451X1 + 0,328X2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,947 menunjukkan bahwa apabila variabel Etos Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol atau dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,947.

2. Variabel Etos Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451, yang berarti bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, apabila Etos Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,451 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, apabila Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

#### F. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>        |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                             | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                 | .760 <sup>a</sup> | .578     | .567              | .322117                    |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Y          |                   |          |                   |                            |

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis koefisien determinasi, diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel Etos Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 56,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 43,3% (100% – 56,7%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki tingkat kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Pegawai

#### G. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (t)

Tabel 11. Hasil Uji Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |                           |      |            |
|---------------------------|------------|-----------------------------|---------------------------|------|------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |            |
|                           |            | B                           | Std. Error                | Beta |            |
| 1                         | (Constant) | .947                        | .325                      |      | 2.916 .005 |
|                           | X1         | .451                        | .096                      | .464 | 4.683 .000 |
|                           | X2         | .328                        | .088                      | .368 | 3.711 .000 |
| a. Dependent Variable: Y  |            |                             |                           |      |            |

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan demikian, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,451 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi tetap.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,711 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Artinya, peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik. Nilai koefisien regresi sebesar 0,328 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

##### 2. Uji Simultan (f)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji f)



| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 10.931         | 2  | 5.465       | 52.673 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 7.989          | 77 | .104        |        |                   |
|                    | Total      | 18.920         | 79 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,673 dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan, karena variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara simultan

## H. Pembahasan

### 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat etos kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Etos kerja dalam penelitian ini tercermin dari perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kuat, keyakinan mendasar, serta komitmen total pada paradigma kerja yang menyeluruh. Ketika pegawai memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik, mereka cenderung bekerja lebih terorganisir, fokus, dan tepat waktu dalam memberikan pelayanan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinamo (dalam Nurjaya et al., 2021) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang menjadi fondasi bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya melalui komitmen yang total terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel etos kerja memiliki nilai mean sebesar 4,31 yang termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa etos kerja telah terinternalisasi dengan baik dalam aktivitas sehari-hari melalui indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin. Tingginya persepsi positif terhadap etos kerja ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja memiliki budaya organisasi yang sehat dan kuat, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal dalam mendukung kemajuan pendidikan di wilayah Jakarta Selatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ampauleng (2023) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang menemukan bahwa etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil ini juga memperkuat temuan Nurhadi (2021) yang menegaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hal ini mengarahkan pada simpulan bahwa keberadaan etos kerja yang solid merupakan variabel kunci yang menentukan keberhasilan pegawai dalam memberikan kontribusi nyata bagi performa instansi secara menyeluruh.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan dalam bekerja menunjukkan perasaan baik karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, hubungan dengan teman kerja, serta kesempatan untuk berkembang secara karier. Pegawai yang merasa senang biasanya punya semangat kerja yang lebih baik, menunjukkan ketertarikan pada tempat kerjanya, dan bersedia memberikan hasil terbaiknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean sebesar 4,11 yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap indikator-indikator kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan

kerja. Persepsi positif ini menandakan bahwa sistem kerja dan iklim organisasi di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan mampu memenuhi harapan pegawai, sehingga meminimalisir hambatan kerja dan mendorong terciptanya hasil kerja yang lebih produktif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian PA Simanjuntak (2020) serta Cahyana et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

3. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), ditemukan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari standar 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara etos kerja yang diintegrasikan ke dalam pola harian dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *mean* sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 memiliki tingkat kinerja yang sangat baik, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingginya kinerja ini tidak terlepas dari etos kerja yang terkelola dengan baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ampauleng (2023) dan Shodiq et al. (2025) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen Suku Dinas Pendidikan Wilayah 2 Jakarta Selatan disarankan untuk terus menjaga stabilitas etos kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kebijakan yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan demi tercapainya pelayanan publik yang unggul

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Jakarta Selatan. Etos kerja yang tercermin melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, terutama melalui terciptanya hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dan terpenuhinya harapan pegawai terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, teliti, dan efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Secara simultan, etos kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 56,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku kerja yang positif, tetapi juga oleh tingkat kepuasan yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, upaya memperkuat etos kerja serta menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan terciptanya budaya kerja yang disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

#### V. REFERENSI

- Ampaleung, A. (2023). Pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal of Governance and Local Politics*, 5(1), 45–56. <https://journal.unpacti.ac.id/JGLP/article/view/811>
- Cahyana, P. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan*. Repository Universitas Lancang Kuning. Retrieved from <https://repository.unilak.ac.id>
- Fidieyanthi, G., & Abdurahman, K. R. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ*. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(2), 2166–2172. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i2.14361>
- Insani, A., Rengga, B., & Da Silva, C. (2023). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 55–64. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3456789>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

- Nurhadi, N. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/download/301/165>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 123–134. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Shodiq, M. J., Putra, J. A., Wardoyo, M., & Wahyuni, S. (2025). *Pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v18i2.2958>.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 48–56. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/2358/1582>
- Willy, & Yusnandar, C. I. V. (2021). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8306>