



PENGARUH ETOS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA KOTA DEPOK

THE EFFECT OF WORK ETHIC AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE VOCATIONAL EDUCATION QUALITY ASSURANCE DEVELOPMENT CENTER (BBPPMPV) OF DEPOK CITY

Sheila Puspita Sari¹, Fanni Triliana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dosen02512@unpam.ac.id^{*}, fannitriliana8@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Pulished : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work ethic and workload on employee performance at the Center for the Development of Vocational Education Quality Assurance (BBPPMPV) Business and Tourism Depok. The method used is quantitative. The population used in this study was 63 employees with a sampling technique using probability sampling technique with simple calculation determination using the slovin formula. This analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that work ethic has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 33.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.594 > 1.670)$. Workload has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.918 > 1.670)$. Work ethic and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 39.9% while the remaining 60.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated $f_{value} > t_{table}$ or $(19.879 > 3.150)$.

Keywords: *Work Ethic, Workload, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Depok secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 63 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan penentuan perhitungan sederhana menggunakan rumus slovin. Analisis ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,594 > 1,670)$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,918 > 1,670)$. Etos kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja



pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(19,879 > 3,150)$.

Kata Kunci : Etos Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Kemendikbud No. 16 Tahun 2015, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan di Indonesia. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) merupakan sebuah komplek perkantoran yang terdiri dari beberapa bagian gedung. Sebagai lembaga di bawah naungan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (BBPPMPV) memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan vokasi di Indonesia. Dengan fasilitas yang mendukung, kondisi di sekitar komplek ini tertata dengan baik, mencerminkan profesionalisme dan kesiapan dalam menjalankan berbagai program pengembangan pendidikan. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) juga aktif dalam menjalin kerja sama dengan berbagai sekolah melalui sosialisasi dan program peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan ini melibatkan berbagai pihak, termasuk tenaga pendidik dan peserta didik, untuk memastikan penerapan kurikulum vokasi yang lebih efektif. Kondisi di sekitar gedung perkantoran ini sering menjadi saksi berbagai diskusi dan kegiatan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya manusia di bidang vokasi.

Berikut adalah data kinerja pegawai (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok dalam tiga tahun terakhir, dari tahun 2022 hingga 2024:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai (BBPPMPV) Bisnis Pariwisata Kota Depok 2022-2024

No	Faktor Penilaian	Standar	Persentase			Rata-rata	Keterangan
			2022	2023	2024		
1	Kualitas (Mutu)	100%	75%	76%	72%	74%	Cukup
2	kuantitas (Jumlah)	100%	83%	79%	74%	79%	Baik
3	Waktu (Jangka Waktu)	100%	84%	81%	76%	80%	Baik
4	Ketepatan Waktu	100%	75%	76%	70%	74%	Cukup
5	Pengawasan	100%	86%	84%	78%	83%	Baik
6	Hubungan antar Pegawai	100%	85%	82%	80%	82%	Baik
Total			81%	80%	75%		

Sumber : Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 1.2 Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Depok menghadapi masalah terkait kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari ketidak tercapainya terhadap target dalam berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu, ketepatan waktu, pengawasan, dan hubungan antar pegawai. Selama tiga tahun terakhir, penurunan kinerja pegawai pada (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok menunjukkan bahwa semua aspek kinerja



belum mencapai standar maksimal yang ditetapkan, yaitu 100%. Pada aspek “kualitas (mutu)”, nilai persentase yang diperoleh adalah 75% pada tahun 2022, meningkat menjadi 76% pada tahun 2023, namun kembali menurun di tahun 2024 dengan persentase 72%. Aspek ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjaga mutu pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, dan berada dalam kategori cukup dengan rata-rata 74%. Ini menunjukkan bahwa meskipun mutu kerja pegawai tergolong memadai, masih ada kebutuhan untuk peningkatan agar mencapai kualitas yang lebih optimal. Pada tahun 2022 rata-rata kinerja pegawai sebesar 81% (baik), tahun 2023 sebesar 80% (baik) dan tahun 2024 rata-rata kinerja pegawai 75% (cukup).

Tabel 1.3
Data Pra Survey Etos kerja

No	Faktor Penilaian	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban				Ket
				Ya		Tidak		
				Total	%	Total	%	
1.	Keahlian Interpersonal	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dan nyaman kepada rekan kerja	45	10	22%	35	78%	Belum Maksimal
		Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan efektif dan saling menghormati	45	13	29%	32	71%	Belum maksimal
2.	Inisiatif	Saya sering mengambil langkah awal untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi	45	23	51%	22	49%	Belunm Maksimal
		Saya mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu arahan	45	24	53%	21	47%	Belum Maksimal
3.	Dapat Diandalkan	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	45	10	22%	35	78%	Belum Maksimal
		Saya dapat dipercaya untuk menangani tugas dengan tanggung jawab	45	9	20%	36	80%	Belum Maksimal
Jumlah				197			405	
Rata-Rata				32,8%			67,5%	

Sumber: Data Pra Survei Etos kerja 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil pra survey tersebut menyatakan bahwa data mengenai etos kerja belum sepenuhnya maksimal. Dapat dibuktikan khususnya dalam aspek “keahlian interpersonal” pada pernyataan “saya mampu berkomunikasi dengan baik dan nyaman kepada rekan kerja” sebanyak 35 pegawai (78%) merasa tidak nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, yang berpotensi menghambat kerja sama tim. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih terbuka, peningkatan empati, serta penciptaan ruang dialog yang lebih efektif guna membangun suasana kerja yang harmonis. Adapun dalam pernyataan “saya mampu bekerja sama



dalam tim dengan efektif dan saling menghormati” sebanyak 32 pegawai (71%) mengalami kesulitan dalam bekerja secara efektif dan saling menghormati. Faktor penyebabnya meliputi kurangnya pemahaman peran, ketegangan yang tidak terkelola, serta minimnya penghargaan dalam tim. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan komunikasi yang lebih terbuka, empati, serta ruang dialog yang lebih baik guna memperbaiki dinamika tim dan meningkatkan kerja sama yang selaras.

Tabel 1.4
Data Pra Survey Beban Kerja

No	Faktor Penilaian	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban				Ket
				Ya		Tidak		
				Total	%	Total	%	
1.	Kondisi Pekerjaan	Saya merasa kondisi kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan efektif	45	13	29%	32	71%	Belum Maksimal
		Saya memiliki fasilitas dan alat kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas	45	11	24%	34	76%	Belum Maksimal
2.	Penggunaan Waktu Kerja	Saya merasa waktu kerja saya cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan	45	9	20%	36	80%	Belum Maksimal
		Saya harus sering lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	45	12	27%	33	73%	Sudah Maksimal
3.	Target yang Harus Dicapai	Saya selalu berusaha memenuhi target yang telah di tetapkan	45	25	56%	20	44%	Belum Maksimal
		Saya sering mengalami tekanan karena target kerja terlalu tinggi	45	26	58%	19	42%	Belum Maksimal
Jumlah					214		386	
Rata- Rata					35,6%		64,3%	

Sumber: Data Pra Survei Beban Kerja 2024

Berdasarkan tabel 1.4 di atas hasil pra survey menyatakan bahwa data mengenai beban kerja masih belum maksimal. Dapat dibuktikan dari banyak pegawai yang masih merasakan beban kerja yang tidak relevan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pra survey mengenai beban kerja menunjukkan bahwa banyak pegawai masih merasakan beban kerja yang tidak relevan, sehingga menghambat kelancaran dan kualitas kerja mereka. Pada aspek “kondisi pekerjaan” pada pernyataan “saya merasa kondisi kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan efektif” sebanyak 32 pegawai (71%) merasa bahwa kondisi kerja yang ada tidak mendukung



penyelesaian tugas secara efektif. Hal ini menandakan perlunya penciptaan kondisi kerja yang lebih nyaman, penyesuaian pembagian tugas, serta pelatihan manajemen waktu dan keterampilan agar pegawai dapat bekerja lebih efisien.

KAJIAN PUSTAKA

1. Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:283) “Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan”. Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat pegawai untuk bekerja lebih baik demi menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”. Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:208) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan memenuhi tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan hubungan antar individu”. Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian kerja individu berdasarkan mutu, jumlah, waktu, efisiensi biaya, pengawasan, serta hubungan kerja selama periode tanggung jawab tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), “Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu”. Metode Penelitian ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, karena didalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₁)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,591	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,646	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,572	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,491	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,362	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,694	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,594	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,512	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,648	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,648	0,248	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2025



Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,248, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel etos kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.10
Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,509	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,538	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,631	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,671	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,645	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,685	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,546	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,503	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,560	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,726	0,248	Valid

umber: Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,248, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel beban kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,423	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,598	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,573	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,645	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,758	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,692	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,685	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,647	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,582	0,248	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $> r$ tabel 0,248, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Sumber: Pengolahan data spss 21

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa variabel Etos kerja dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,762 > 0,600$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Sumber: Pengolahan data spss 21

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel Etos kerja dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,801 > 0,600$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber: Pengolahan data spss 21

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa variabel Etos kerja dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,833 > 0,600$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Tabel 4.15
One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87417815
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

Sumber: Pengolahan data spss 21



Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,125. Karena dikatakan signifikan apabila lebih besar dari 0,05 ($0,125 > 0,05$) artinya data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

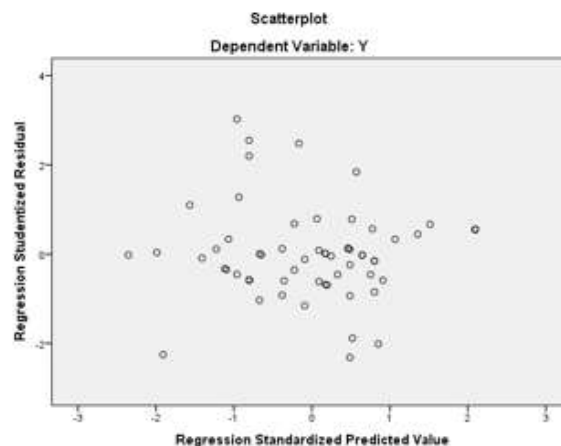
Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.552	4.743		3.068	.003		
1 Etos Kerja	.310	.169	.288	1.836	.071	.407	2.456
1 Beban Kerja	.368	.151	.382	2.435	.018	.407	2.456

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai *tolerance* variabel Etos Kerja sebesar 0,407 dan Beban Kerja sebesar 0,407 di mana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Etos kerja sebesar 2,456 serta Beban kerja sebesar 2,456 di mana berarti nilai tersebut kurang dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS 21

Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 dapat diketahui *scatter plot* terlihat bahwa titik - titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas. Titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Titik - titik tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.19
Regresi Linear Berganda Etos Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.552	4.743	3.068	.003
	Etos Kerja	.310	.169	.288	.071
	Beban Kerja	.368	.151	.382	.018

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

- Konstanta sebesar 14,552 artinya jika variabel Etos Kerja dan Beban Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 14,552.
- Nilai regresi $0,310X_1$ (positif) artinya apabila variabel Etos Kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja (X₂) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan.
- Nilai regresi $0,368X_2$ (positif) artinya apabila variabel Beban Kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Etos Kerja (X₁) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,368 satuan.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Etos Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.378	2.922

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angka R didapat sebesar 0,631 yang artinya korelasi antara Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,631 hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat atau berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,600 – 0,799.



5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.378	2.922

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,399, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y) sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Signifikansi Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.417	4.866		.001
	etos kerja	.627	.112	.582	.000

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,594 > t_{tabel} 1,670$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.

Tabel 4.26
Hasil Uji Signifikansi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.935	4.177		.000
	beban kerja	.582	.098	.604	.000

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,918 > t_{tabel} 1,670$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.



Tabel 4.27
Uji F hitung Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	339.380	2	169.690	19.879	.000 ^b
Residual	512.176	60	8.536		
Total	851.556	62			

Sumber: data primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 21)

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh $F_{hitung} 19,879 > F_{tabel} 3,150$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Etos Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 33,9% dan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,594 > 1,670)$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.
2. Beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 36,5 dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,918 > 1,670)$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.
3. Etos kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,879 > 3,150$) atau Sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.



- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amirudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Qiara Media
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Edison, Emron., dkk. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. 2018. *Analisis Laporan Keuangan : Integrated and Comprehensive Edition. Cetakan Ketiga*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Koesmowidjojo, Suci (2017). *Panduan Paktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2019). *Seri Solusi Bisnis Berbasis IT: Menggunakan SPSS Untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elax Media Komputindo.
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Sudaryono. 2020. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta. Sutrisno.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, CV: Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2018) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aliman, A. Somantri, M.(2019). *Strategi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru*. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana.
- Anjaksana, F., Elmas, M. S. H., & Dhany, U. R. (2024). *Pengaruh Pengaruh Etos Kerja, Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo*. JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2(4), 591-600.
- Aprilia. 2017. *Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard*. JURNAL ASET (AKUNTANSI Riset), 9 (1), 2017, 101-132. ISSN: 2541-0342.



- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(2), 303-315.
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember*. BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 5(1), 387-397.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)*. Jurnal Mirai Management, 7(1), 307-318.
- Gazali. (2019). *Kajian Potensi Ketersediaan Air pada Embung Rantau Baru Guna Kebutuhan Air Irigasi di Sub Daerah Aliran Sungai Tapin*.
- Hikmah, H., Maulana, M., & Rosdiana, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar*. Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi, 4(2), 49-56.
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). *Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12(01), 499-509.
- Lawu, S. H., Sulaiha, A., & Lestiowati, R. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*. Ilmu Penelitian Manajemen, Volume 2 Nomor 1.
- Malhotra, N. K. (2018) 'Marketing Research: An Applied Orientation - Naresh K. Malhotra', p. 882.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Pintubatu, C. B. (2024). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada badan kepegawaian daerah Provinsi Jambi*. JUMBIDTER, 2(12), 106-118.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Sari, S. P. (2022). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bbppmpv Bisnis dan Parawisata Sawangan Depok*. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5(3), 791-800.
- Suharyadi, D. (2019). *Analisa Tingkat Kepatuhan WPOP Terhadap Penerimaan Pajak Penghasilan Pada KPP Pratama Jakarta Duren Sawit*. 6(1).
- Sulistiyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). *Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk*. Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis, 2, 867-876.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2(2), 70-77.