KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)
Vol.3, No.4 Desember 2026
e-ISSN: 3062-7974, p-ISSN : 3062-9586, Hal 482-496
DOI : https://doi.org/10.61722/jaem.v3i4.13328

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kumuh Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya)

Lyra Anggita Yudistira[1*], Arga Sutrisna[2], Titin Patimah[3]
[123] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. PETA (Pembela Tanah Air) No. 177, Kelurahan Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115
*Penulis Korespondensi: lyrayudistira@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the Effect of Work Skills and Work Ethic on the Performance of Employees of the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing and Slum Areas and the Environment of Tasikmalaya Regency. In this study the author used a quantitative method, the sample of this study was 89 employees of the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing and Slum Areas and the Environment of Tasikmalaya Regency. The data analysis tool used was multiple linear regression using SPSS version 2025. The results of the study showed that Work Skills and Work Ethic simultaneously had a significant effect on the Performance of Employees of the Department of Public Works, Spatial Planning, Public Housing and Slum Areas and the Environment of Tasikmalaya Regency, Work Skills partially had a significant effect on Employee Performance, and Work Ethic partially had a significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *work skills; work ethic; employee performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kumuh dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tasikmalaya. Dalam penelitian ini penulis meggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian ini sebanyak 89 orang pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 2025. Hasil penelitian menunjukan bahwa Keterampilan Kerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya, Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Keterampilan Kerja; Etos Kerja; Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sebuah elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam sektor publik yang fokus pada pelayanan masyarakat. Dalam era yang sangat kompetitif ini, organisasi, termasuk lembaga pemerintahan, dituntut untuk mencapai tingkat efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas publik yang tinggi. MSDM melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan dan rekrutmen hingga pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan. Tujuan utama MSDM adalah untuk

Naskah Masuk: 03 November 2026; Revisi: 04 November 2026; Diterima: 05 November 2026; Terbit: 07 November 2026.

memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan strategisnya (Ismail, 2024).

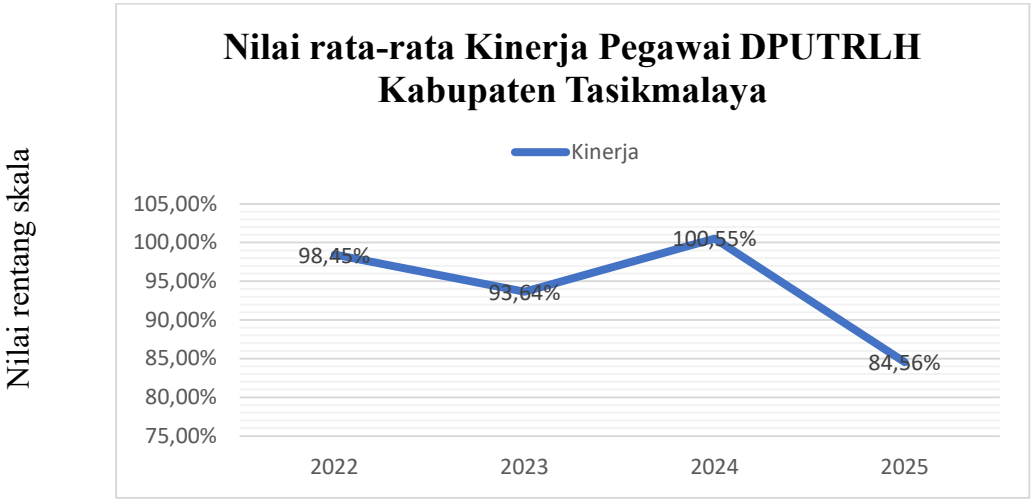
Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021). Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan sesorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya (Hasibuan, 2017).

Namun, di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realita. Keluhan masyarakat terkait mutu pekerjaan konstruksi, keterlambatan penyelesaian proyek, dan responsivitas pelayanan yang belum optimal masih menjadi tantangan yang kerap muncul di sektor pekerjaan umum. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas PUTRLH mengenai kinerja pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dalam indikator Kuantitas Jumlah hasil kerja (*output*) yang dicapai sudah memenuhi target yang dicapai. Pada aspek indikator Biaya Efisiensi anggaran yang digunakan, Efisiensi mengikuti standar Perpres dan keseuaian biaya yang dibutuhkan untuk digunakan, dan setiap ada pengeluaran harus segera dicatat. Pada aspek indikator perilaku Kerja, dalam berorientasi pelayanan, menyediakan tempat pengaduan untuk masyarakat yang ditujukan ke Dinas PUTRLH. Pada aspek indikator Komitmen, Setiap pegawai menandatangani perjanjian kinerja tahunan untuk mencapai target jangka menengah, dengan tanggung jawab penuh atas keberhasilan atau kegagalan. Dalam aspek indikator Inisiatif kerja, pegawai mengikuti sesuai arahan atasan meskipun ada keinisiatifan sendiri hal itu masuk pada nilai tambahan.

Pada aspek indikator Kerja sama, pegawai memiliki kerja sama yang baik antar pegawai. Namun Pada aspek Kepemimpinan, perilaku pegawai kurang adaptif terhadap perubahan, dengan gap efektivitas meski kepemimpinan beri dampak positif dan perlu pelatihan rutin untuk identifikasi masalah dan motivasi tim. Pada aspek indikator Kualitas pada masalah surat menyurat, saat adanya usulan-usulan atau aturan-aturan baru terkadang bagian surat menyurat masih kurang memahami aturan-aturan tersebut sehinga terjadinya revisi yang berulang. Dan pada aspek indikator waktu, masih adanya

penumpukan atau keterlambatan dalam pelaporan pekerjaann, salah satunya dikarenakan keterlambatan pengumpulan persyaratan yang diperlukan dari pihak ketiga.

Nilai rata-rata pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya sebagai berikut:



Gambar 1 Nilai rata-rata kinerja pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Sumber: Buku LKIP DPUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Nilai Rata-rata Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya yang menunjukkan fluktuasi (naik dan turun) antar tahun. Keterangan Diagram Fluktuasi nilai rata-rata Kinerja (2022-2025) Analisis komparatif nilai rata-rata capaian kinerja pada Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan adanya fluktuasi kinerja yang tidak stabil selama periode 2022 hingga 2024. Komponen Kinerja menunjukkan terjadinya penurunan dari 2022 (98,45%) ke 2023 (93,64%), yaitu turun sebesar 4,81%. Kemudian, mengalami kenaikan pada 2024 (100,55%), yaitu naik sebesar 6,91%. Kemudian, mengalami penurunan pada 2025 (84,56%), yaitu turun sebesar 15,90% dari tahun sebelumnya.

Fluktuasi yang jelas pada kinerja, mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja belum stabil dan konsisten. Adanya kenaikan di tahun tertentu yang diikuti penurunan di tahun berikutnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti Keterampilan Kerja (Kompetensi) dan Etos Kerja (Disiplin) perlu diuji secara empiris untuk memahami kontribusi riilnya terhadap fluktuasi Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya.

Keterampilan kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak cukup hanya dengan dua unsur ini, masih diperlukan satu unsur yaitu sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun kepada karyawan lain. Sikap dalam melakukan pekerjaan disini adalah kerajinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaanya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain (Khaeruman, 2021).

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPUTRLH mengenai keterampilan kerja. Pada aspek indikator kemampuan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan, pegawai sudah sesuai teknis dengan bidangnya masing masing. Pada aspek indikator keterampilan dalam bekerja dalam tim, pegawai sudah baik dalam melakukan pekerjaan dalam timnya meskipun ada kendala namun mereka bisa menjalankannya dengan baik. Namun pada aspek indikator kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru dan perubahan, saat adanya aplikasi baru atau pun perubahan aturan, pegawai butuh waktu adaptasi selama berbulan bulan bisa sampai satu tahun untuk bisa menjalankan dengan baik dan lancar pada aplikasi baru yang diberikan. Dan pada aspek indikator kemampuan manajerial dan kepemimpinan, perilaku pegawai kurang adaptif terhadap perubahan, dengan gap efektivitas meski kepemimpinan beri dampak positif dan perlu pelatihan rutin untuk identifikasi masalah dan motivasi tim. Dan dalam kemampuan komunikasi yang efektif, masih terjadinya kurang koordinasi antar pimpinan dan bawahan.

Etos kerja merupakan orientasi nilai-nilai moral sebagai sikap dasar dalam bersikap dan melakukan pekerjaan, maka etos kerja seseorang berkaitan dengan nilai dan norma yang berlaku dalan suatu masyarakat. Etos kerja mencerminkan sikap, dedikasi, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, yang mendorong konsistensi dan inisiatif dalam menjalankan tugas (Faisal, 2021). Hasil wawancara dengan salah satu pegawai DPUTRLH mengenai etos kerja. Pada aspek indikator inisiatif, pegawai memiliki inisiatif yang baik mengikuti sesuai arahan yang diberikan oleh atasan. Kemudian dalam aspek indikator dapat diandalkan, kalaupun ada pegawai yg masih belum atau kurang kompeten dalam pekerjaannya akan diberikan pelatihan pembinaan namun masih sering terjadinya kurang koordinasi antar staff dan pimpinan terutama

dalam penandatanganan. Dan pada aspek indikator keahlian interpersonal masih rendahnya koordinasi interpersonal yang menghambat efektivitas pelaporan data.

Hasil penelitian I Wayan D.E.P. et,.all (2022) menunjukan bahwa keterampilan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian Fitriyah dan Hazman (2021) menunjukan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dan hasil penelitan Silvia dan Sri (2022) menunjukan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian ini memiliki sisi kebaruan yang terletak pada penggabungan variabel keterampilan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang sejauh ini masih terbatas pembahasannya dalam literatur manajemen. Kelangkaan studi mengenai variabel ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memberikan kontribusi empiris baru mengenai bagaimana variabel keterampilan kerja dan etos kerja bertinteraksi dengan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mencoba mengangkatnya ke dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Purtlh Kabupaten Tasikmalaya".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Keterampilan Kerja

Rosi (2023) menyatakan bahwa Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat. Desiyana et al., (2025) menyatakan bahwa Keterampilan kerja secara umum didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan aktivitas tertentu, yang mencakup penggunaan alat, komunikasi, hingga pemecahan masalah dalam konteks pekerjaan. Khaeruman (2021) menyatakan bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam melakukan penempaan kerja.

B. Etos Kerja

Priansa dan Sule (2018) menyatakan bahwa Etos memiliki fungsi yang sangat penting, baik untuk individu karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Sejumlah penting daridiproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Owen at.al, (2025) menyatakan bahwa Etos berasal dari Bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak,

karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Yusuf & Fauziah (2022) menyatakan bahwa Etos kerja adalah prinsip yang ditanamkan di dalam pribadi yang terdiri dari etika, sikap, dan prinsip nilai yang membentuk karakter individu, di mana kepribadian suatu individu dapat ditunjukkan melalui kata-kata dan tindakan. Seorang pekerja harus mempunyai etos kerja yang tinggi, persoalan ini sangat penting pada pekerjaan dan dapat meningkatkan hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan.

C. Kinerja

Sutarno et al., (2019) menyatakan bahwa Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh sesorang). Kinerja adalah hasil secara kuallitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kasmir (2021) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Afandi (2021) menyatakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

3. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Keterampilan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Kerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai Dinas PUTRLH kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi sasaran dari penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Tasikmalaya dengan jumlah pegawai PNS 115 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *sampling purposif.* Dengan menggunakan penentuan rumus slovin yang menjadi sampel untuk penelitian ini adalah sekitar 89 orang pegawai PNS. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung dengan melakukan observasi dengan kepegawaian Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya serta Data Sekunder yang diperoleh dari daftar pustaka melalui beberapa jurnal, buku maupun artikel yang diambil melalui internet maupun buku. Teknik Pengumpulan data yang ada pada penelitian ini yaitu wawancara, angket (*kuesioner*), observasi, dan studi pustaka.

Analisis data dilakukan melalui tahapan pengujian data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas sering dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment,* yaitu mengkorelasikan skor setiap item. Item yang dimiliki nilai korelasi signifikan r hitung ≥ r tabel pada taraf signifikan 0,05 dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian. Sedangkan jika item yang dimiliki nilai korelasi signifikan r hitung ≤ r tabel pada taraf signifikan 0,05 dianggap tidak valid dan tidak layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Kolerasi (r hitung)	Perbandingan	R Tabel	Keterangan
Keterampilam Kerja (X1)				
1	0,796	>	0.208	Valid
2	0,782	>	0.208	Valid
3	0,771	>	0.208	Valid
4	0,826	>	0.208	Valid
5	0,780	>	0.208	Valid
6	0,819	>	0.208	Valid
7	0,774	>	0.208	Valid
8	0,729	>	0.208	Valid
9	0,841	>	0.208	Valid
10	0,781	>	0.208	Valid
Etos Kerja (X2)				
1	0,811	>	0.208	Valid
2	0,786	>	0.208	Valid
3	0,815	>	0.208	Valid
4	0,824	>	0.208	Valid
5	0,846	>	0.208	Valid
6	0,781	>	0.208	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	0,755	>	0.208	Valid
2	0,859	>	0.208	Valid
3	0,743	>	0.208	Valid
4	0,838	>	0.208	Valid
5	0,822	>	0.208	Valid
6	0,820	>	0.208	Valid
7	0,798	>	0.208	Valid
8	0,797	>	0.208	Valid

9	0,784	>	0.208	Valid
10	0,778	>	0.208	Valid
11	0,796	>	0.208	Valid
12	0,840	>	0.208	Valid
13	0,792	>	0.208	Valid
14	0,787	>	0.208	Valid
15	0,806	>	0.208	Valid
16	0,809	>	0.208	Valid
17	0,820	>	0.208	Valid
18	0,807	>	0.208	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukan bahwa pernyataan Keterampilan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung > r tabel dari penelitian ini sebesar 0.208. sehingga uji validitas saluruh variabel dinyatakan valid karena r hitung > tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan memastikan bahwa alat ukur, seperti kuesioner, dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas, seperti *Cronbanch's Alpha* α, lebih besar dari 0,7, yang berarti instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel secara konsisten.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukan bahwa *cronbac'h alpha* pada Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,933. Jika dibandingkan dengan nilai reliabilitasnya sebesar 0,70, maka 0,933 > 0,70 yang artinya reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	6

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukan bahwa *cronbac'h alpha* pada Etos Kerja (X2) sebesar 0,891. Jika dibandingkan dengan nilai reliabilitasnya sebesar 0,70, maka 0,891 > 0,70 yang artinya reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	18

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukan bahwa *cronbac'h alpha* pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,967. Jika dibandingkan dengan nilai reliabilitasnya sebesar 0,70, maka 0,967 > 0,70 yang artinya reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Tabel 5 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50225359
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,039
	Negative	-,044
Test Statistic		,044
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

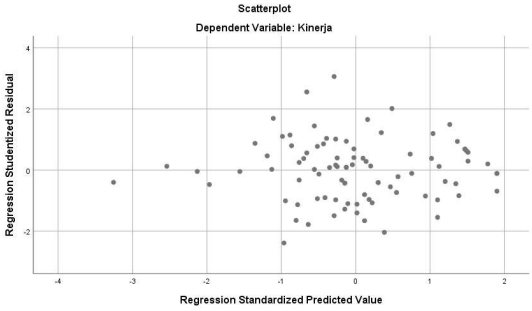
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukan hasil uji *kolmograf-smirnov* mendapatkan hasil *asymp. Sig* yang signifikan sebesar 0,200, karena 0,200 > 0,05, dan dinyatakan bahwa data penelitian normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menunjukan tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu y, maka diartikan bahwa data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,928[a]	,862	,859	3,54274	,862	268,088	2	86	,000	2,269

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Beradasarkan Tabel di atas hasil uji autokorelasi menunjukan bahwa nilai *durbin watson* sebesar 2.269. nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dU 1.7013 dan kurang dari (4-dU) 4- 1.7013 = 2,2987. Maka disimpulkan 1.7013 < 2,269 < 2,2987 artinya antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,385	3,402		-1,289	,201					
	Keterampilan Kerja	1,252	,099	,655	12,645	,000	,885	,806	,507	,598	1,671
	Etos Kerja	1,073	,154	,362	6,990	,000	,778	,602	,280	,598	1,671

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Beradasarkan Tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukan bahwa Keterampilan Kerja dan Etos Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,671 yang menunjukan bahwa 1,671 < 10, dan pada nilai tolerance memiliki hasil nilai sebesar 0,598 yang menunjukan bahwa 0,598> 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan data penelitian dapat dilanjutkan.

C. Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,385	3,402		-1,289	,201					
	Keterampilan Kerja	1,252	,099	,655	12,645	,000	,885	,806	,507	,598	1,671
	Etos Kerja	1,073	,154	,362	6,990	,000	,778	,602	,280	,598	1,671

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas regresi linear berganda sebagai berikut:

Kinerja Pegawai = -4.385 + 1.252 + 1.073 + e

1) Nilai koefisien konstanta sebesar -4,385, ini dapat diartikan bahwa Keterampilan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) = 0, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar -2.534.
2) Variabel Keterampilan Kerja (X1) sebesar 1,252, jika nilai variabel Keterampilan Kerja mengalami peningkatan 1, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.252.
3) Variabel Etos Kerja (X2) sebesar 1.073, jika nilai variabel Etos Kerja mengalami peningkatan 1, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.073.

Koefisien korelasi dan deteminasi

Tabel 9 koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,928[a]	,862	,859	3,54274	,862	268,088	2	86	,000	2,269

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Versi 2025 diatas pada Tabel di atas didapatkan nilai pada koefisien korelasi (R) sebesar 0.928, yang artinya Keterampilan

kerja (X1) dan Etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki interval koefisien pada nilai 0,80-1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Versi 2025 diatas pada Tabel 4.52 didapatkan nilai pada koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.862 yang artinya Keterampilan kerja (X1) dan Etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 86,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan yang lainnya.

D. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 10 uji f (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6729,555	2	3364,778	268,088	,000[b]
	Residual	1079,389	86	12,551		
	Total	7808,944	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas hasil dari pengujian pada SPSS Versi 2025, nilai sig memiliki nilai 0,000 < 0,05, artinya bahwa H0 ditolak dan Ha diterima secara simultan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa keterampilan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik keterampilan kerja dan semakin baik etos kerja maka akan bersama sama meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan D.E.P. et al (2022) menunjukan bahwa disiplin, etos kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

E. Pengaruh Keterampilan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 11 uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,385	3,402		-1,289	,201					
	Keterampilan Kerja	1,252	,099	,655	12,645	,000	,885	,806	,507	,598	1,671
	Etos Kerja	1,073	,154	,362	6,990	,000	,778	,602	,280	,598	1,671

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas hasil dari pengujian pada SPSS Versi 2025, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Keterampilan Kerja dan Kinerja pegawai sebesar 0.806. nilai koefisien korelasi positif menunjukan bahwa Keterampilan Kerja dan Kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Maka diartikan bahwa semakin meningkat Keterampilan Kerja pegawai, maka akan semakain meningkat Kinerja pegawainya.

Besar pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial sebesar 64,9%[Kd = $(0,806)^2$ x 100%)], artinya secara parsial Keterampilan Kerja terhadap Kinerja pegawai berpengararuh sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai sig, sebesar 0.000<0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang mana Keterampilan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Keterampilan Kerja pada Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, dengan semakin ditingkatkannya kemampuan dan pengalaman nya, maka Keterampilan akan semakin meningkat begitu pun pada Kinerjanya, keterampilan meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh risma et al (2025) menunjukan bahwa keterampilan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

F. Pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 12 uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,385	3,402		-1,289	,201					
	Keterampilan Kerja	1,252	,099	,655	12,645	,000	,885	,806	,507	,598	1,671
	Etos Kerja	1,073	,154	,362	6,990	,000	,778	,602	,280	,598	1,671

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas hasil dari pengujian pada SPSS Versi 2025, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Etos Kerja dan Kinerja pegawai sebesar 0.602. nilai koefisien korelasi positif menunjukan bahwa etos kerja dan kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan memiliki tingkat hubungan yang rendah. Maka diartikan bahwa

semakin meningkat etos kerja pegawai, maka akan semakain meningkat Kinerja pegawainya.

Besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial sebesar 36,2%[Kd = $(0,602)^2$ x 100%)], artinya secara parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengararuh sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai sig, sebesar 0.000<0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang mana Etos Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Etos kerja pada Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, dengan semakin ditingkatkan motivasinya, pendidikannya, lingkungan, kualitas hubungan antar individu, kepuasan kerja dan kedisplinannya, maka etos kerja akan semakin meningkat begitu pun pada kinerjanya, etos kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu A.W. et al (2022) menunjukan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpilkan bahwa Keterampilan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH berada pada kategori yang baik. Keterampilan Kerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Keterampilan Kerja secra parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya. Etos Kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUTRLH Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

Afandi. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2). Retrieved from https://share.google/qpQAIi34HJ6OpMjCE

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Desiyana. (2025). Pengaruh Job Mismatch dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dimediasi Kepuasan Kerja. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(6). Retrieved from https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/345

Faisal. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Retrieved from https://share.google/0o4xgWnGjxM800k2m

Fitriyah, N. H., & Hazmanan, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem

Informasi Manajemen dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kominfo Labuhan batu Utara. *Jurnal Humaniora. Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *5*(1). Retrieved from https://share.google/91DKN5FFOBQaJ3OfH

Hasibuan. (2017). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB KRUI. *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika*. Retrieved from https://share.google/xy7OfjGxLXc5YySjg

I Putu, A. W., I Wayan, M., & Tjok, I. S. . (2022). *Pengaruh kemampuan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali*. *3*(11). Retrieved from https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4310/3349

I Wayan, D. E. P., I Wayan, S., & Nyoman, A. . (2022). *Pengaruh kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Pangan Sejati*. *3*(5). Retrieved from https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4119

Ismail. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.

Kasmir. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2). Retrieved from https://share.google/qpQAIi34HJ6OpMjCE

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber daya manusia konsep dan studi kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.

Owen. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, *4*(2). Retrieved from https://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/5583/3675

Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Risma, E. D., Uli, W. N., & Sri, W. H. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen JIL*, *17*(1). Retrieved from https://jmk.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/24/22

Silvia, A. P. A., & Sri, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, *3*(1). Retrieved from https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2789

Sutarno. (2019). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA CELULAR PALEMBANG. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. Retrieved from https://share.google/Gau8Q2pDI9qXHC9JC

Yusuf, & Fauziah. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Bantul. *Jambura Economic Education Journal*, *7*(3). Retrieved from https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/article/view/29343