

---

## Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja

Bambang Tutuko Kuntopati<sup>1</sup>, Carla Adityarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mohammad Husni Thamrin, Jakarta

E-mail : bambang\_tutuko@thamrin.ac.id<sup>1</sup>, carla\_adityarini@thamrin.ac.id<sup>2</sup>

---

### Article History:

Received: 18 Februari 2022

Revised: 20 Februari 2022

Accepted: 21 Februari 2022

*Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Etos Kerja.*

*Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan minimarket di Jakarta Timur. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan ke 60 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode regresi berganda dengan software SPSS versi 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan, Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Etos Kerja. Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.*

---

### PENDAHULUAN

Penanaman etos kerja yang sesuai dengan karakteristik organisasi sangat penting. Hakekat etos kerja yang tinggi menurut Sinamo dalam Rinaldi (2016), apabila seseorang menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Faktor yang menentukan etos kerja antara lain adalah pendidikan (Fachri, 2016), pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, kebutuhan pegawai dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi bertambah seiring dengan meningkatnya persaingan global dan peningkatan penggunaan teknologi dan komputer dalam aktivitas kerja, maka kemampuan olah pikir dan pemahaman yang lebih cepat dan mendalam akan lebih berpengaruh kepada upaya peningkatan kinerja organisasi, dibandingkan kemampuan fisik semata. Pendidikan yang baik memberikan landasan pengetahuan yang langsung dengan pelaksanaan tugas dan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas. Oleh karenanya, pegawai baru dengan tingkat pendidikan

---

yang baik perlu diberikan pembimbingan dalam bentuk on the job training, pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta pengawasan oleh atasan yang kredibel, semua itu dilakukan agar pegawai memiliki tingkat kompetensi yang sesuai dengan tugas kerja yang dibebankan kepadanya atau mempersiapkan dirinya dengan kompetensi baru untuk mengembang tugas baru yang lebih berat.

Dang Kum, dkk (2014) menyatakan program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu program pengembangan kemampuan karyawan yang memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Pendidikan dan pelatihan akan menambah kontribusi karyawan bagi organisasi, selain itu karyawan akan memiliki kepercayaan kepada organisasi yang membuat menjadi lebih loyal kepada organisasi. Bagi organisasi, program pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang akan membuat biaya operasional menurun sebab karyawan semakin handal dan mempersiapkan para supervisor baru yang akan mendukung dalam program ekspansi organisasi. Oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam organisasi. Penelitian Fachri (2016) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada etos kerja, selain itu, penelitian Worotitjan (2016) menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Luthfia, dkk (2017) menyatakan salah satu sikap yang mendukung kepada etos kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat selesai akan meningkatkan etos kerja yang baik. Sutrisno dalam Rinaldi (2016) menyatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin kerja digunakan para manajer sebagai alat untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Etos kerja direalisasikan dalam bentuk perilaku kerja sehari-hari, perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi Budaya Organisasi menurut Schein dalam Herawan, dkk (2015) adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi adalah salah satu indikator yang menunjukkan untuk meningkatkan keunggulan komparatif. Budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan, seperti artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Budaya organisasi harus membedakan antara budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan (Darda et al., 2022).

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Etos Kerja**

Ginting (2016) menyatakan bahwa etos berasal dari kata Yunani "ethos yang berarti karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (beliefs) yang memandu atau standar/prinsip (ideals) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa atau ideologi. Ginting (2016) menyatakan bahwa etos memiliki elemen-elemen etika, etika menjadi bagian dari dasar berpikir,

bersikap, dan bertindak (etos). Etika mengacu kepada nilai-nilai moral, yang dapat juga dikatakan sebagai standar-standar, dari mana seseorang mengevaluasi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain, jika perilaku seseorang selaras dengan prinsip-prinsip moral (etika), maka dia dikatakan berperilaku benar. Etos memperagakan nilai-nilai moral etika, etos mewujudkan tafsiran dan terjemahan nilai moral etika melalui perilaku dan tindakan nyata. Irham (2012) menjelaskan bahwa etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja.

## **B. Pendidikan dan Pelatihan**

Suwatno dan Priansa (2016) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah metode pendidikan (education) dan metode pelatihan (training).

Manullang (2012) menyatakan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (knowledge) tetapi juga keterampilan (skill) dan sikap (attitude), sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Menurut Manullang (2012) menyatakan pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis. Pelatihan dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Setiap pelatihan kerja harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pelatihankerja dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

## **C. Kedisiplinan**

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, dengan kata lain disiplin adalah kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sinambela (2016:339) mengatakan bahwa, tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh pada produktivitas kerja, dan moral karyawan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### D. Budaya Organisasi

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan memandang budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, komitmen dan kepuasan yang tinggi. Kepuasan yang dirasakan karyawan akhirnya mendorong prestasi kerjanya. Kepuasan yang di dapat oleh karyawan dalam perusahaan bukan hanya semata-mata dari besarnya gaji yang diberikan, namun dari nilai yang ditanamkan dalam perusahaan dapat membangkitkan motivasi karyawan secara non financial.

#### METODE PENELITIAN

Objek penelitian tentang pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan, budaya organisasi dan etos kerja pada pegawai minimarket di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden dan dilakukan selama bulan Desember 2021. Sugiyono (2016) menyatakan teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi juga dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur berpeluang terpilih atau tidak terpilih sebagai sampel. Pengambilan sampel secara acak sederhana adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana kriteria sampel adalah karyawan minimarket yang telah bekerja selama 2 tahun dan telah mendapatkan *training* dari manajemen. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan SPSS 23.00

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 adapun sebaran jenis kelamin responden, sebagai berikut:

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	5	8,4
Perempuan	55	91,6
Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer (2022)

Tabel 1 menjelaskan data responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner didominasi oleh responden perempuan 55 orang dengan prosentase sebesar 91,6 persen.

**Tabel 2. Usia Responden**

Umur	Jumlah Responden	Prosentase (%)
19 Tahun	9	15%
20 Tahun	13	22%
21 Tahun	9	15%
22 Tahun	7	12%
23 Tahun	15	25%
24 Tahun	4	7%
25 Tahun	3	5%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer (2022)

Tabel 2 menjelaskan umur responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner, umur responden paling banyak yakni 23 tahun sebesar 25 persen.

### B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam pertanyaan kuesioner. Uji validitas menggunakan 20 responden untuk pre-test kuesioner, sehingga nilai r tabel adalah 0,378.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	,539*	0,378	Valid
2	,579**	0,378	Valid
3	,629**	0,378	Valid
4	,669**	0,378	Valid
5	,777**	0,378	Valid
6	,568**	0,378	Valid
7	,823**	0,378	Valid
8	,499*	0,378	Valid
9	,656**	0,378	Valid
10	,655**	0,378	Valid
11	,725**	0,378	Valid
12	,763**	0,378	Valid
13	,742**	0,378	Valid
14	,671**	0,378	Valid
15	,578**	0,378	Valid
16	,651**	0,378	Valid
17	,743**	0,378	Valid
18	,795**	0,378	Valid
19	,738**	0,378	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan**

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	,569**	0,378	Valid
2	,570**	0,378	Valid
3	,570**	0,378	Valid
4	,670**	0,378	Valid
5	,761**	0,378	Valid
6	,539*	0,378	Valid
7	,706**	0,378	Valid
8	,698**	0,378	Valid
9	,858**	0,378	Valid
10	,573**	0,378	Valid
11	,794**	0,378	Valid
12	,863**	0,378	Valid
13	,836**	0,378	Valid
14	,741**	0,378	Valid
15	,823**	0,378	Valid
16	,721**	0,378	Valid
17	,848**	0,378	Valid
18	,703**	0,378	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	,681**	0,378	Valid
2	,666**	0,378	Valid
3	,534*	0,378	Valid
4	,596**	0,378	Valid
5	,767**	0,378	Valid
6	,573**	0,378	Valid
7	,574**	0,378	Valid
8	,731**	0,378	Valid
9	,723**	0,378	Valid
10	,604**	0,378	Valid
11	,751**	0,378	Valid
12	,822**	0,378	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Etos Kerja**

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	,664**	0,378	Valid
2	,608**	0,378	Valid
3	,860**	0,378	Valid
4	,673**	0,378	Valid
5	,533*	0,378	Valid
6	,623**	0,378	Valid
7	,530*	0,378	Valid
8	,806**	0,378	Valid
9	,823**	0,378	Valid
10	,638**	0,378	Valid
11	,569**	0,378	Valid
12	,696**	0,378	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel independen dan dependen, sebab semua memiliki nilai r hitung lebih dari 0,378 ( $r_{hitung} > 0,378$ ).

Selanjutnya, Pengujian Reliabilitas dilakukan melalui uji statistic cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika mendapat nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 7. Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan	,931	19	Reliabel
Kedisiplinan	,943	18	Reliabel
Budaya Organisasi	,883	12	Reliabel
Etos Kerja	,870	12	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2022)

### C. Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,67385633
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,068
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,599
Asymp. Sig. (2-tailed)		,866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov-Smirnov adalah 0,866, dengan kata lain lain Asymp. Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima, dengan kata lain bahwa data dari semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

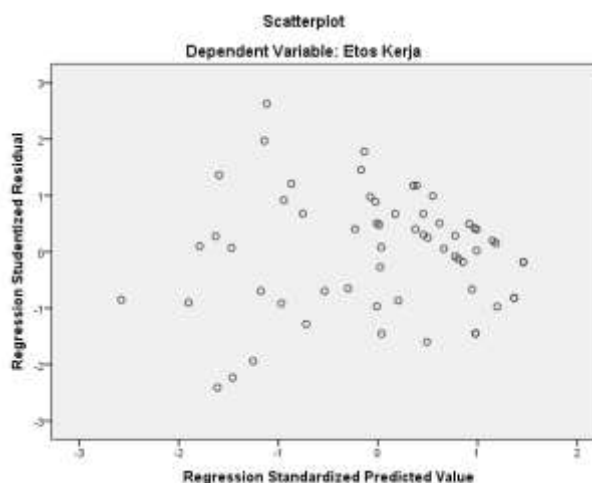
**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan dan Pelatihan	,407	2,457
	Kedisiplinan	,362	2,759
	Budaya Organisasi	,286	3,500

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heterokedastisitas.



#### D. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Untuk menganalisis dengan menggunakan analisis garis regresi berganda adalah dengan memperhatikan nilai yang tertera pada koefisien pada tabel berikut:

**Tabel 10. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,757	4,517		3,710	,000
Pendidikan dan Pelatihan	,150	,077	,258	1,957	,055
Kedisiplinan	,150	,067	,312	2,236	,029
Budaya Organisasi	,266	,147	,284	1,808	,076

Sumber : Data Diolah (2022)

Dari tabel 10 . diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 16,757 + 0,150 X_1 + 0,150 X_2 + 0,266 X_3$$

Dimana :

Y = Etos Kerja

X<sub>1</sub> = Pendidikan dan Pelatihan

X<sub>2</sub> = Kedisiplinan

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 16,757 menunjukkan bahwa apabila nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> bernilai nol maka tingkat Etos Kerja sebesar 16,757 satuan.
2. Koefisien b<sub>1</sub> sebesar 0,150 artinya apabila Pendidikan dan Pelatihan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lain bersifat tetap, maka variabel Etos Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,150 satuan, dengan kata lain semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan akan meningkatkan Etos Kerjanya.
3. Koefisien b<sub>2</sub> sebesar 0,150 artinya apabila Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lain bersifat tetap, maka variabel Etos Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,150 satuan, dengan kata lain semakin tinggi Kedisiplinan akan meningkatkan Etos Kerjanya.
4. Koefisien b<sub>3</sub> sebesar 0,266 artinya apabila Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lain bersifat tetap, maka variabel Etos Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,266 satuan, dengan kata lain semakin baik Budaya Organisasi akan meningkatkan Etos Kerja.

Berdasarkan tabel 10 maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pada nilai thitung = 1,957, sedangkan nilai ttabel = 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika thitung < ttabel (1,957 < 2,002). Begitupula nilai sig sebesar 0.055, lebih besar

dari taraf nyata 0.05, karena nilai thitung < ttabel dan nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima yang berarti variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Etos Kerja.

2. Pada nilai thitung = 2,236, sedangkan nilai ttabel = 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika thitung > ttabel (2,236 > 2,002). Begitupula nilai sig sebesar 0.029, lebih kecil dari taraf nyata 0.05, karena nilai thitung > ttabel dan nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel bebas Kedisiplinan terhadap variabel terikat Etos Kerja.
3. nilai thitung = 1,808, sedangkan nilai ttabel = 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika thitung < ttabel (1,808 < 2,002). Begitupula nilai sig sebesar 0.076, lebih besar dari taraf nyata 0.05, karena nilai thitung < ttabel dan nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima yang berarti pengaruh Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Etos Kerja.

**Tabel 11. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,512	3	215,171	28,566	,000 <sup>b</sup>
	Residual	421,821	56	7,533		
	Total	1067,333	59			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan

Dari Tabel 11, terlihat bahwa nilai Fhitung = 28,566, sedangkan nilai Ftabel = 2,763, sehingga disimpulkan Fhitung > Ftabel (28,566 > 2,763). Begitupula nilai Sig F = 0.000, lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya H0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Etos Kerja.

**Tabel 12. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 <sup>a</sup>	,605	,584	2,74454	1,620

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Koefisien korelasi (r) adalah 0,778, hal ini berarti ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi dengan Etos Kerja dan hubungannya adalah kuat sebab berada pada selang korelasi 0,600 - 0,799. Adapun besaran pengaruh persamaan model Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Etos Kerja memiliki Koefisien determinasi sebesar 0,605 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Etos Kerja adalah sebesar 60,5 %, sisanya 39,5% disebabkan oleh faktor lain. Seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

**KESIMPULAN (Times New Roman, size 12)**

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Etos Kerja. Hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya organisasi dengan Etos Kerja dan hubungannya adalah kuat dimana kontribusi Pendidikan dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Etos Kerja adalah sebesar 60,5 %, sisanya 39,5% disebabkan oleh faktor lain, seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan sebagainya.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel terikat Etos Kerja, namun ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Etos Kerja. Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,150 menyatakan setiap kenaikan Pendidikan dan Pelatihan sebesar satu satuan akan menaikkan Etos Kerja sebesar 0,150 satuan.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Kedisiplinan terhadap variabel terikat Etos Kerja, koefisien regresi variabel Kedisiplinan sebesar 0,150 menyatakan setiap kenaikan Kedisiplinan sebesar satu satuan akan menaikkan Etos Kerja sebesar 0,150 satuan.
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel bebas Budaya organisasi terhadap variabel terikat Etos Kerja, namun ada hubungan yang positif antara Budaya organisasi dengan Etos Kerja. Koefisien regresi variabel Budaya organisasi sebesar 0,266 menyatakan setiap kenaikan Budaya organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan Etos Kerja sebesar 0,266 satuan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Fachri, H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan Pada Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(3), 481–489.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Herawan, K. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi*. Brawijaya University.
- Irham, M. (2012). Etos Kerja dan Korelasinya dengan Peluang dan Tantangan Profesionalitas Masyarakat Muslim di Era Modern. *Substantia: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 14(2), 186–199.
- Kum, F. D., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The impact of training and development on employee performance: A case study of ESCON Consulting. *Singaporean Journal of Business*

*Economics and Management Studies*, 3(3), 72–105.

Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.

Priansa, & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta.

Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Worotitjan, F. C. (2016). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).