

## Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri

**Wahyunda Widiyanti**

Universitas Islam Kadiri Kediri

Email : [wahyundawidiyantiwidian@gmail.com](mailto:wahyundawidiyantiwidian@gmail.com)

**Aprillian Dian**

Universitas Islam Kadiri Kediri

Email : [priliaeva06@gmail.com](mailto:priliaeva06@gmail.com)

**Diana Ambarwati**

Universitas Islam Kadiri Kediri

Email : [dianaambar88@gmail.com](mailto:dianaambar88@gmail.com)

Jln. Sersan Suharmaji No.38 Manisrenggo Kec. Kota Kediri Jawa Timur , Phone (0354) 683243

Korespondensi penulis: [wahyundawidiyantiwidian@gmail.com](mailto:wahyundawidiyantiwidian@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to find out: the influence of education on work ethic, the effect of training on work ethic, the influence of education and training on work ethic. This type of research uses a quantitative approach. The sample of this study was all employees at PT PLN (Persero) ULP Grogol, Kediri Regency as many as 35 employees. The sampling technique uses Saturated sampling. Data collection techniques use questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is a classical assumption, multiple linear regression. The results of the study at the significance level of showed that: there was a positive and significant influence of education on work ethic, There is a positive and significant influence of training on work ethic, There is a simultaneous influence of education and training on work ethic.*

**Keywords:** *Education, Training, And Work Ethic*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap etos kerja, pengaruh pelatihan terhadap etos kerja, pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilansampelmenggunakan sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikan menunjukkan bahwa :terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap etos kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap etos kerja ,terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap etos kerja.

**Kata kunci:** *Pendidikan, Pelatihan, Dan Etos Kerja*

Received April 07, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 02, 2023

\* Wahyunda Widiyanti, [wahyundawidiyantiwidian@gmail.com](mailto:wahyundawidiyantiwidian@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kualitas kerja karyawannya. Di era seperti saat ini banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami persaingan ketat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Seorang pelaku bisnis harus bisa beradaptasi dan bersiap diri untuk bersaing dan mampu menjawab tantangan di masa yang akan datang. Sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas SDM (SumberDayaManusia) untuk menghadapi persaingan yang terjadi p ada masa kini.

Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai suatu isu global yang berperan penting dalam kancah persaingan di era globalisasi. Tidak dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang timbul dalam perkembangan dan persaingan berbagai perusahaan berasal dari manusia, masalah tersebut hanya dapat diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi bahkan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku, penentu, semua terwujudnya tujuan organisasi.

Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka dapat menjadi masyarakat yang bertanggungjawab. Pendapat lain juga menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan juga merupakan segala situasi hidup yang dapat mempengaruhi pertumbuhan individu”, Mudyahardjo (2013). Dari definisi tersebut daapt disimpulkan bahwa pendidikan merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki seseorang dalam menghadapi berbagai pekerjaan yang telah diberikan dengan lebih siap.

Pelatihan karyawan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan mempunyai peran yang penting dalam kehidupan karyawan, karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang terjadi pada jaman saat ini. Pelatihan memiliki artian sebagai sebuah proses aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan, keahlian, pengetahuan, sert perubahan sikap secara individu. Rozalena dan Dewi (2016:34), mengungkapkan “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis guna membentuk kinerja yang professional di bidangnya”.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dan tuntutan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang relative singkat, adanya pelatihan diharapkan dapat membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Mengetahui bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu yang mempengaruhi dalam perkembangan SDM, selain kinerja, maka dengan adanya etos kerja juga akan menjadikan karyawan menjadi lebih unggul dalam segi sikap dan keprofesionalan dalam melaksanakan tugas maupun masalah yang tengah dihadapi oleh karyawan.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau dari beberapa faktor yaitu materi yang sesuai, metode yang digunakan, kemampuan instruktur, sarana pembelajaran dan peserta. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri belum memberikan dukungan sepenuhnya dalam upaya peningkatan mutu kerjakaryawan. Belum memberikan dukungan sepenuhnya dalam upaya peningkatan mutu kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang melakukan penelitian di lokasi tersebut.

Berkaitan dengan masalah tersebut maka keluhan masyarakat juga semakin meningkat seperti adanya pemadaman listrik, calo pemasangan listrik karna lambatnya pelayanan dalam pemasangan saluran baru maupun perbaikan instalasi kabel yang rusak, serta kurangnya personil yang terlatih yang dapat dilihat dari masih adanya karyawan masih menunggu perintah dalam mengerjakan pekerjaannya serta masih sering terdapat pekerjaan yang tertundahal yang menjadi sorotan juga ialah karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri di dominasi pegawai yang berusia tua hal ini memperlambat gerak dalam bekerja (kurang produktif dan kurang energik) sehingga ilmu dan pengetahuannya tentang teknologi baru perlu diperbarui dan para karyawanlainnya pun perlu mendapatkan pengembangan sumber daya manusia dengan cara pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kinerja.

Manajemen PLN menyadari bahwa pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk menghasilkan kualitas SDM yang mumpuni dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu pihak manajemen PLN telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan melalui *fasiliator trainer* dalam melaksanakan program tersebut. Untuk mengatasi permasalahan ini, penting untuk perusahaan memperhatikan mengenai

permasalahan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Hal ini diharapkan agar dapat meningkatkan mutu kerja karyawan, sehingga dengan tewujudnya pelaksanaan tersebut, bukan hanya mutu kerja karyawan yang meningkat namun tujuan dari perusahaan juga akan tercapai.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah unsur seni dan ilmu yang digunakan untuk perencanaan, pengarahan, pelaksanaan, tujuan yang dicapai, serta pelaksanaannya yang dilaksanakan secara individu maupun kelompok. Untuk dapat mengetahui secara lebih jelas mengenai SDM.

### **Pendidikan**

Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.

Sedangkan Pendidikan menurut Hardjana & Ahmadi(2016) merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka dapat menjadi masyarakat yang bertanggungjawab. Indikator-indikator yang terdapat pada kepemimpinan.

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Rozalena dan Dewi (2016: 34) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki artian sebagai sebuah proses aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan, keahlian, pengetahuan, serta perubahan sikap secara individu. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM berkaitan dengan jabatan dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Etos Kerja**

Etos kerja yaitu sikap dan pandangan seseorang terhadap kerja sebagai hal yang benar dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dan yang memuaskan. Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sinamo (2014).

## **Teori Hubungan Variabel**

### **Pengaruh Pendidikan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mariatie (2021) Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja dengan arah positif sebesar 0,393, Pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja bernilai 0,268. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa etos kerja berperan sebagai mediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan Bambang Tutuko (2022) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pelatihan terhadap variabel terikat Etos Kerja, namun ada hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Etos Kerja. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,150 menyatakan setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan akan menaikkan Etos Kerja sebesar 0,150 satuan.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Doni Jaka Permana (2020) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme.

### **Lokasi**

Lokasi penelitian ini di PT PLN (persero) ULP Grogol, Gringging, Wonoasri, Ke. Grogol, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64151.

### **Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri.

## **Data dan Teknik Pengumpulannya**

Sumber data pada penelitian ini dapat diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, observasi, dan pustaka atau literatur.

## **Teknik Analisis**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan untuk mengatur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kalayakan dalam daftar pertanyaan. Ghozali, (2016:53)

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016: 48).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji stastitik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali, (2016:161).

#### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2016:105).

3) Uji Heterokedastisitas

uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat di lihat dari nilai signifikansi variabel terikat. Apabila hasil dari uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2016:143).

4) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau salah. Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan secara linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2018). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

4. **Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016), adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

5. **Uji T (Uji Parsial)**

Pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol. Ghozazli, (2016:98).

6. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghozali, (2016 : 98).

7. **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi yaitu antara nol dan satu nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel yang terbatas. Nilai yang

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja  
Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri**

mendekati satu variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	X1.1	0,813	0,338	Valid
		X1.2	0,894	0,338	Valid
		X1.3	0,887	0,338	Valid
		X1.4	0,817	0,338	Valid
		X1.5	0,826	0,338	Valid
		X1.6	0,690	0,338	Valid
2	Pelatihan (X2)	X2.1	0,892	0,338	Valid
		X2.2	0,890	0,338	Valid
		X2.3	0,918	0,338	Valid
		X2.4	0,946	0,338	Valid
		X2.5	0,942	0,338	Valid
		X2.6	0,965	0,338	Valid
		X2.7	0,963	0,338	Valid
		X2.8	0,969	0,338	Valid
		X2.9	0,931	0,338	Valid
		X2.10	0,893	0,338	Valid
3	EtosKerja (Y)	Y.1	0,805	0,338	Valid
		Y.2	0,831	0,338	Valid
		Y.3	0,867	0,338	Valid
		Y.4	0,870	0,338	Valid
		Y.5	0,862	0,338	Valid
		Y.6	0,851	0,338	Valid
		Y.7	0,857	0,338	Valid
		Y.8	0,813	0,338	Valid

Sumber: Data, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dilihat bahwa pada variabel pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan variabel etoskerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,338) maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument kuesioner pada setiap variabel dinyatakan valid.



## 2. Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,60	0,903	Valid
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,60	0,983	Valid
EtosKerja (Y)	0,60	0,939	Valid

Sumber:Data,Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dilihat bahwa pada variabel pendidikan(X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan variabel etoskerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,501	Normal
Pelatihan (X <sub>2</sub> )		
EtosKerja (Y)		

Sumber:Data,Diolah 2023

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel 4.10, nilai signifikan *Asymp.Sig* untuk variabelPendidikan, pelatihan dan etoskerja lebih besar dari taraf yang ditetapkan > 0,05 yaitu sebesar 0,501 sehingga dapat disimpulak bahwa data terdistribusi normal.

## 4. Uji Multikolinieritas

### Hasil Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,354	2,828
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0,354	2,828

Sumber:Data,Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multi kolinearitas pada variabel pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF

yang lebih > 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multi kolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,221	>0,05
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,403	>0,05

Sumber: Data, Diolah 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *sig. (2-tailed)* variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,221, dan pelatihan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,403. Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 6. Uji Linieritas

#### Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,772	Tidak Linieritas
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,872	Tidak Linieritas

Sumber: Data, Diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,772, dan pelatihan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,872. Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan linieritas.

### 7. Uji Analisis Berganda

#### Hasil Uji Analisis Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Keterangan
Konstanta	8,407	
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,382	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,346	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data, Diolah 2023

Berdasarkan tabel dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$(Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2)$$

$$Y = 8,407 + 0,382X_1 + 0,346X_2$$

Keterangan :

1)  $\alpha = 8,407$

Artinya jika tidak ada pengaruh antara variabel pendidikan ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ), maka besarnya konstanta variabel komitmen organisasi ( $Y$ ) sebesar 8,407

2)  $\beta_1 = 0,382$

Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan dan variabel dependen lain tidak meningkat maka variabel komitmen organisasi ( $Y$ ) naik sebesar 0,382.

3)  $\beta_2 = 0,346$

Artinya jika terjadi peningkatan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan dan variabel dependen lain tidak meningkat maka variabel komitmen organisasi ( $Y$ ) naik sebesar 0,346.

## 8. Uji T

### Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	3,671	0,000	H0 ditolak dan Ha diterima
Pelatihan ( $X_2$ )	3,687	0,000	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data, Diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil dari uji maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel pendidikan memiliki nilai t hitung = 3,671 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) ULP Grodol Kabupaten Kediri secara parsial.
- 2) Pada variabel pelatihan memiliki nilai t hitung = 3,687 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) ULP Grodol Kabupaten Kediri secara parsial.

Kegiatan penelitian dapat membantu para pelaku usaha untuk mengerti dan memahami akan materi praktek bagi para peserta, serta meningkatkan motivasi dan kreatifitas dari peserta juga akan mengalami peningkatan skill (Nadhiroh dan Ambarwati).

## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri**

Adanya pelatihan *Internet Marketing* kepada peserta dalam pengembangannya di media sosial sehingga dapat membantu pemasaran dan pengenalan potensi wisata yang akan dikembangkan (Murdiyanto dan Ambarwati 2021).

### **9. Uji F.**

#### **Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>		
<b>F hitung</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
12,169	0,000	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber:Data,Diolah 2023

Berdasarkan tabel dilihat nilai F hitung = 12,169 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap etoskerja (Y) pada PT PLN (Persero) ULP Grogol KabupatenKediri secara simultan.

### **10. Uji KoefisienDeterminasi**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0,657	0,432	0,396

Sumber:Data,Diolah 2023

Berdasarkan tabel dilihat bahwa nilai R = 0,657 yang artinya hubungan antara variabel bebas yaitu pendidikan ( $X_1$ ), dan pelatihan( $X_2$ )terhadap variabel terikat yaitu etoskerja(Y) adalah sangat kuat karena mendekati angka 1. Sedangkan nilai R square = 0,657 artinya variabel etoskerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan( $X_2$ ), sebesar 43% sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Pendidikan, Dan Pelatihanterhadap Etos KerjaKaryawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri” sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pendidikan ( $X_1$ ) pada EtosKerja (Y) pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t sebesar 3,671 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pelatihan ( $X_2$ ) pada EtosKerja (Y) pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t sebesar 3,687 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pendidikan ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ) pada EtosKerja (Y) pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai F sebesar 12,169 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

### **Saran**

Sesuai hasil kesimpulan juga pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang bisa diberikan agar mendapatkan hasil yang baik untuk peneliti selanjutnya dimasa datang yaitu:

#### 1) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan pada faktor yang berpengaruh pada etoskerja yang belum dilakukan pada penelitian ini. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya meneliti mengenai variabel Pendidikan dan pelatihan hal ini dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi etoskerja.

#### 2) Bagi pihak perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan memperhatikan kembali pendidikan dan pelatihandengan pemilihan seleksi karyawan mengenai pendidikan, memperhatikan pelatihankerja yang diberikan pada karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri agar dapat meningkatkan EtosKerjaKaryawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Alex S Nitisemito. (2017). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: RefikaAditama.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja.
- Fisher, A. (2009). *Berpikir kritis: sebuah pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Follet, M. P. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: STIE YKPN
- Jazil, A. S., & Sujoko, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Koppontren Ausath Blok agung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Banyuwangi: *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 3(I), 87–103.
- Jogiyanto. (2013). *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur teori dan praktik aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kurniawan, S. (2017). *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Miftahul Reski Putra Nasjum. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Dayainsani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>

- Mudyahardjo, R. (2013). *Pengantar Pendidikan “Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan Pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Permana, D. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniyah Kabupaten Bandung. *Prosiding Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 150–152.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rozalena, A. dan S. K. D. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bnaung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: ANDI.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Triwiyanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Murdiyanto, E, dan D Ambarwati, (2021) “Pembinaan dan Pendampingan E-Marketing Pada Pengembangan Wiasata Goa Pertapaan di Desa Sedayu Gunung Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung.” *ABDI SABHA (Jurnal.....:156-65)*
- Nadhiroh, Umi dan Diana Ambarwati ,(2022). “Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat Pelatihan Pembuatan Nomor Ijin Berusaha Untuk Kelegalitasan Usaha Pada Pelaku Usaha di Kecamatan Pare Kabupaten Kediri Empowerment” : *(Jurnal Pengabdian Masyarakat 1 : 351-68)*.