

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Etos kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang. Tujuan Penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang.

Metode penelitian dalam penelitian ini yakni populasi dan sampel pada karyawan Perumda Air Minum Kota Kupang, sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji Parsial (t), Uji Simultan (F), dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

Berdasarkan persamaan Regresi Linear: $Y = 20.194 + 0,423X_1 + 0,132X_2 + e$. Diketahui bahwa nilai konstan a sebesar 20.194, sedangkan koefisien b1 adalah 0,423 dan b2 adalah 0,132. Dengan demikian dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstan 20.194 artinya jika nilai Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) sama dengan nol, Etos kerja (Y) akan meningkat sebesar 20.194. Sedangkan koefisien regresi (b1) sebesar 0,423 atau sebesar 42,3% artinya jika pendidikan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka etos kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,423 atau 42,3%. Koefisien (b2)

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,132 atau 13,2%.

Dari hasil uji t parsial (T), diketahui bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ sebaliknya, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karena nilai signifikannya $> 0,05$. Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja, Namun pengaruh terbesar berasal dari variabel pendidikan.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam etos kerja pegawai sebesar 62,5% sementara sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan etos kerja pegawai dapat lebih efektif dilakukan melalui peningkatan pendidikan dibandingkan pelatihan. Oleh karena itu, Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang sebaiknya lebih fokus pada strategi peningkatan pada pendidikan formal maupun informal bagi pegawainya, seperti melalui program beasiswa atau peningkatan jenjang pendidikan. Selain itu, meskipun pelatihan tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, namun tetap diperlukan untuk memperbaharui

keterampilan pegawai sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Selain faktor pendidikan dan pelatihan, penelitian ini juga menemukan bahwa faktor budaya kerja dan lingkungan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Budaya kerja yang positif dapat mendorong semangat kerja dan dedikasi pegawai terhadap tugasnya. Oleh karena itu, Perumda Air Minum Kota Kupang diharapkan untuk memperkuat budaya kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

Dalam jangka panjang, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola sumber daya manusia dalam merancang strategi peningkatan kualitas tenaga kerja. Salah satu rekomendasi yang dapat diberikan adalah penerapan program mentorin dan coaching bagi pegawai baru maupun pegawai yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Program ini dapat membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik serta mempercepat proses adaptasi mereka dalam lingkungan kerja.

Selain itu, peningkatan kesejahteraan pegawai juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Kesejahteraan yang baik, termasuk dalam bentuk kompensasi yang adil dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan giat dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan

fasilitas yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel dan cakupan variable yang diteliti. Oleh itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel, memperluas cakupan variabel seperti motivasi kerja, kompensasi serta kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai dilingkungan kerja. Selain itu, peneliti lebih lanjut dapat menggunakan menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai berdasarkan pengalaman dan perspektif individu.

Secara keseluruhan, peneliti ini menegaskan bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang. Dengan pendidikan yang baik, pegawai dapat memiliki pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja dengan efisien dan profesional. Oleh karena itu investasi dalam pendidikan pegawai harus menjadi prioritas bagi manajemen perusahaan guna mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan landasan teori dan disertai dengan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota

Kupang. Dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa bahwa secara persial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Perumda Air Minum Kota Kupang, secara persial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Etos kerja Pegawai.