

## Analisis Korelasi Antara Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Eli Sabet\*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:  
Received:  
14 Februari 2020  
Received in revised form:  
5 Maret 2020  
Accepted:  
12 Maret 2020

---

#### Keyword:

*Work Ethics and Job Performance*

#### Kata Kunci:

Etika Kerja dan Prestasi kerja

### ABSTRACT

*This study aims to know the Work Ethic, and the correlation between Job Performance with Job Performance Work Ethics Officer Legal Division of the Secretariat of West Kutai. The results showed that the empirical  $r_s$  amounted to 0.521 greater than the theoretical  $r_s$  of 0.423 for  $n = 22$ , at a significance level of 5%. Thus, it can be said that there is a significant relationship between the variables work ethic with variable performance. The results showed also that the obtained value of R Square of 0.271. This means that the contribution made by the work ethic variable to variable work performance was 27.1% and 71.9% were influenced by other variables not examined in this study. Thus, it can be said that the hypothesis that the writer formulated in this study can be received and verified.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Etos Kerja, dan korelasi antara Kinerja Pekerjaan dengan Pejabat Etika Kerja Kinerja Kerja Divisi Hukum Sekretariat Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $r_s$  empiris sebesar 0,521 lebih besar dari  $r_s$  teoritis 0,423 untuk  $n = 22$ , pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dengan kinerja variabel. Hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,271. Ini berarti bahwa kontribusi yang dibuat oleh variabel etos kerja terhadap kinerja kerja variabel adalah 27,1% dan 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini dapat diterima dan diverifikasi.

---

---

\* Corresponding author: elisabet@gmail.com

## Pendahuluan

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai akitivitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pengelolaan sumber daya manusia akan selalu berujung pada bagaimana membentuk, meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

Hal utama yang dituntut oleh organisasi kepada para pegawainya adalah prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai bersangkutan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Prestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Peningkatan produktivitas pada tingkat perseorangan akan membawa kita pada produktivitas di tingkatan organisasi secara keseluruhan. Demikian pula halnya dengan prestasi kerja, prestasi kerja pada tingkat perseorangan akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja organisasi secara keseluruhan.

Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Pegawai harus memiliki etos kerja terhadap pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik yang dapat dilihat melalui prestasi kerja yaitu berupa hasil dan produktivitas.

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Etos kerja sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan mencapai prestasi kerja yang tinggi serta bekerja dengan efektif dan efisien.

Apabila seorang aparat pemerintahan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada prestasi kerja pegawai tersebut. Maksudnya adalah bahwa prestasi kerja pegawai akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai akan meningkat apabila ditunjang dengan etos kerja yang tinggi.

Secara singkat dapat ditegaskan bahwa konsep dasar etos kerja adalah suatu alat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk membangun sebuah keunggulan aparat

pemerintahan oleh sebab itu etos kerja merupakan salah satu faktor pendorong bagi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimana Etos Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat ?
2. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat ?
3. Bagaimana korelasi antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Etos Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui Prestasi Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat.

Untuk mengetahui korelasi antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kabupaten Kutai Barat.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Variabel Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang di syaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Tentu saja perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberi kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka ada 4 (empat) indikator etos kerja yang diteliti, yaitu disiplin, tanggung jawab, jujur dan mandiri. Setiap indikator terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan/pernyataan di dalam angket/kuesioner yang disebarakan kepada responden.

#### Disiplin

Sehubungan dengan penelitian ini maka ada 3 (tiga) aspek yang diteliti yaitu kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan disiplin kerja dan, kepatuhan terhadap tata tertib dalam bekerja. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel-1. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |           |            |           | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|-----------|------------|-----------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3         | 4          | 5         |           |
| 1.1           | 0                   | 0 | 8 (36,4%) | 9 (40,9%)  | 5 (22,7%) | 22 (100%) |
| 1.2           | 0                   | 0 | 0         | 13 (59,1%) | 9 (40,9%) | 22 (100%) |
| 1.3           | 0                   | 0 | 0         | 15 (68,2%) | 7 (31,8%) | 22 (100%) |

Berdasarkan tabel tersebut di atas terlihat bahwa untuk pernyataan No. 1.1, yaitu para pegawai patuh terhadap ketentuan jam kerja yang berlaku, 8 orang responden atau 36,4% menyatakan cukup setuju, 9 orang responden atau 40,9% menyatakan setuju dan 5 orang responden 22,7% menyatakan sangat setuju.

Untuk pernyataan No. 1.2, yaitu para pegawai patuh terhadap peraturan disiplin kerja yang berlaku, 13 orang responden atau 59,1% menyatakan setuju dan 9 orang responden atau 40,9% menyatakan sangat setuju. Sementara itu untuk pernyataan No. 1.3, yaitu para pegawai patuh terhadap ketentuan tata tertib yang berlaku, 15 orang responden atau 68,2% menyatakan setuju dan 7 orang responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju.

### Tanggung Jawab

Ada 3 (tiga) aspek yang diteliti di dalam penelitian ini yang berkaitan dengan tanggung jawab, yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat. Data hasil penelitian mengenai tanggung jawab ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel-2. Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Kerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |            |            |           | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|------------|------------|-----------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3          | 4          | 5         |           |
| 1.4           | 0                   | 0 | 0          | 8 (63,6%)  | 8 (36,4%) | 22 (100%) |
| 1.5           | 0                   | 0 | 5 (22,7%)  | 10 (45,5%) | 7 (31,8%) | 22 (100%) |
| 1.6           | 0                   | 0 | 10 (45,5%) | 9 (40,9%)  | 3 (13,6%) | 22 (100%) |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk pernyataan No. 1.4, yaitu para pegawai bertanggung jawab terhadap beban tugas di dalam pekerjaannya, 14 orang responden atau 63,6% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 36,4% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 1.5, yaitu para pegawai bertanggung jawab untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan cukup setuju, 10 orang responden atau 45,5% menyatakan setuju dan 7 orang responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 1.6, yaitu para pegawai bertanggung jawab untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam pelayanan, 10 orang responden atau 45,5% menyatakan cukup setuju, 9 orang responden atau 40,9% menyatakan setuju dan 3 orang responden atau 13,6% menyatakan sangat setuju.

### Jujur

Sehubungan dengan penelitian ini, maka nilai kejujuran yang diteliti meliputi jujur dalam bekerja, transparan dalam memberikan pelayanan dan terbuka dengan rekan sekerja. Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel-3. Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Dalam Bekerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |           |            |            | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|-----------|------------|------------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3         | 4          | 5          |           |
| 1.7           | 0                   | 0 | 5 (22,7%) | 10 (45,5%) | 7 (31,8%)  | 22 (100%) |
| 1.8           | 0                   | 0 | 0         | 14 (63,6%) | 8 (36,4%)  | 22 (100%) |
| 1.9           | 0                   | 0 | 0         | 3 (13,6%)  | 19 (86,4%) | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 1.7, yaitu para pegawai harus memiliki sikap yang jujur di dalam pelaksanaan tugasnya, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan cukup setuju, 10 orang responden atau 45,5% menyatakan setuju dan 7 orang responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 1.8, yaitu para pegawai harus mempunyai sikap yang transparan di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, 14 orang responden atau 63,6% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 36,4% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 1.9, yaitu para pegawai harus terbuka dengan rekan sekerja di dalam pelaksanaan tugasnya, 3 orang responden atau 13,6% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 86,4% menyatakan sangat setuju.

## Mandiri

Aspek-aspek kemandirian yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi : kemandirian dalam pelaksanaan tugas, kemampuan pemecahan masalah dan kreativitas dalam bekerja. Data hasil penelitian dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

**Tabel-4. Tanggapan Responden Tentang Kemandirian Dalam Bekerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |           |            |            | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|-----------|------------|------------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3         | 4          | 5          |           |
| 1.10          | 0                   | 0 | 0         | 17 (77,3%) | 5 (22,7%)  | 22 (100%) |
| 1.11          | 0                   | 0 | 1 (4,5%)  | 8 (36,4%)  | 13 (59,1%) | 22 (100%) |
| 1.12          | 0                   | 0 | 5 (22,7%) | 6 (27,3%)  | 11 (50%)   | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 1.10, yaitu para pegawai mempunyai kemandirian di dalam tugas-tugas kesehariannya, 17 orang responden atau 77,3% menyatakan setuju dan 5 orang responden atau 22,7% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 1.11, yaitu para pegawai mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, 1 orang responden atau 4,5% menyatakan cukup setuju dan 8 orang responden atau 36,4% menyatakan setuju dan 13 orang responden atau 59,1% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 1.12, yaitu, para pegawai mempunyai kreativitas dalam pekerjaan, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan cukup setuju, 6 orang responden atau 27,3% menyatakan setuju dan 11 orang responden atau 50% menyatakan sangat setuju.

## Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Dalam hubungannya dengan penelitian ini maka ada 4 (empat) indikator prestasi kerja yang akan diteliti, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan hubungan kerja.

### Kualitas Kerja

Dalam hubungannya dengan penelitian ini maka kualitas kerja di ukur melalui 3 (tiga) aspek, yaitu menjaga kualitas hasil pekerjaan, kualitas dan tanggunhg jawab dalam bekerja serta kualitas untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel-5. Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |   |            |            | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|---|------------|------------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3 | 4          | 5          |           |
| 2.1           | 0                   | 0 | 0 | 8 (36,4%)  | 14 (63,6%) | 22 (100%) |
| 2.2           | 0                   | 0 | 0 | 15 (68,2%) | 7 (31,8%)  | 22 (100%) |
| 2.3           | 0                   | 0 | 0 | 13 (59,1%) | 9 (40,9%)  | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 2.1, yaitu para pegawai senantiasa menjaga kualitas hasil pekerjaannya, 8 orang responden atau 36,4% menyatakan setuju dan 14 orang responden atau 63,6% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 2.2, yaitu menjaga kualitas hasil pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab dalam bekerja, 15 orang responden atau 68,2% menyatakan setuju dan 7 orang responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 2.3, yaitu, pekerjaan yang berkualitas akan memberikan kepuasan kepada masyarakat, 13 orang responden atau 59,1% menyatakan setuju dan 9 orang responden atau 40,9% menyatakan sangat setuju.

#### Kuantitas Kerja

Sehubungan dengan penelitian ini, maka aspek kuantitas kerja yang diteliti meliputi : target kerja, profesionalisme kerja dan tanggung jawab kerja.

Data mengenai indikator kuantitas kerja dapat dilihat pada penyajian tabel berikut ini.

**Tabel-6. Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |           |            |            | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|-----------|------------|------------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3         | 4          | 5          |           |
| 2.4           | 0                   | 0 | 0         | 11 (50%)   | 11 (50%)   | 22 (100%) |
| 2.5           | 0                   | 0 | 5 (22,7%) | 5 (22,7%)  | 12 (54,5%) | 22 (100%) |
| 2.6           | 0                   | 0 | 0         | 12 (54,5%) | 10 (45,5%) | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 2.4, yaitu para pegawai senantiasa bekerja berdasarkan target yang telah ditetapkan, 11 orang responden atau 50% menyatakan setuju dan 11 orang responden atau 50% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 2.5, yaitu pencapaian target kerja menggambarkan sikap profesional dalam bekerja, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan cukup setuju, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan setuju dan 12 orang responden atau 54,5% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 2.6, yaitu, Menentukan dan mencapai target kerja merupakan tanggung jawab setiap pegawai, 12 orang responden atau 54,5% menyatakan setuju dan 10 orang responden atau 45,5% menyatakan sangat setuju.

#### Pengetahuan Terhadap Pekerjaan

Pengetahuan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Oleh sebab itu pengetahuan terhadap pekerjaan merupakan salah satu indikator penting di dalam mengukur prestasi kerja.

Data yang diperoleh di lapangan yang berkaitan dengan indikator pengetahuan terhadap pekerjaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel-7. Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |   |            |           | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|---|------------|-----------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3 | 4          | 5         |           |
| 2.7           | 0                   | 0 | 0 | 13 (59,1%) | 9 (40,9%) | 22 (100%) |
| 2.8           | 0                   | 0 | 0 | 0          | 22 (100%) | 22 (100%) |
| 2.9           | 0                   | 0 | 0 | 18 (81,8%) | 4 (18,2%) | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 2.7, yaitu para pegawai wajib mengetahui dan memahami dengan baik tugas yang dibebankan kepadanya, 13 orang responden atau 59,1% menyatakan setuju dan 9 orang responden atau 40,9% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 2.8, yaitu mengetahui dan memahami tugas pekerjaan akan memudahkan dalam bekerja, 22 orang responden atau 100% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 2.9, yaitu, mengetahui dan memahami pekerjaan akan meningkatkan hasil kerja, 18 orang responden atau 81,8% menyatakan setuju dan 4 orang responden atau 18,2% menyatakan sangat setuju.

#### Hubungan Kerja

Hubungan kerja di dalam suatu organisasi merupakan alat untuk memelihara dan mengembangkan semangat persatuan pada setiap orang karena tugas dirinya dan tugas pihak lain di dalam organisasi merupakan bagian-bagian dari tugas yang lebih besar sehingga setiap tugas berkaitan erat dan pelaksanaannya perlu saling mendukung.

Data yang berhasil dihimpun di dalam penelitian ini yang berkaitan dengan hubungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel-8. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja**

| No Pernyataan | Tanggapan Responden |   |            |           |            | Jumlah    |
|---------------|---------------------|---|------------|-----------|------------|-----------|
|               | 1                   | 2 | 3          | 4         | 5          |           |
| 2.10          | 0                   | 0 | 0          | 8 (36,4%) | 14 (63,6%) | 22 (100%) |
| 2.11          | 0                   | 0 | 10 (45,5%) | 5 (22,7%) | 7 (31,8%)  | 22 (100%) |
| 2.12          | 0                   | 0 | 0          | 8 (36,4%) | 14 (63,6%) | 22 (100%) |

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, untuk pernyataan No. 2.10, yaitu hubungan kerja yang harmonis akan membawa kenyamanan dalam bekerja, 8 orang responden atau 36,4% menyatakan setuju dan 14 orang responden atau 63,6% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan No. 2.11, yaitu hubungan kerja yang harmonis akan memperkuat kerjasama, 10 orang responden atau 45,5% menyatakan cukup setuju, 5 orang responden atau 22,7% menyatakan setuju dan 7 orang responden atau 31,8% menyatakan sangat setuju. Dan untuk pernyataan No. 2.12, yaitu hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang baik, 8 orang responden atau 36,4% menyatakan setuju dan 14 orang responden atau 63,6% menyatakan sangat setuju.

## Analisis

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga  $r_s$  empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika  $r_s$  empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis  $r_s$  teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Semua perhitungan di dalam analisis data menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows yang hasilnya sebagai berikut :

**Tabel-9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Product Moment**

|               |                     | etoskerja | prestasikerja |
|---------------|---------------------|-----------|---------------|
| etoskerja     | Pearson Correlation | 1         | .521**        |
|               | Sig. (1-tailed)     |           | .006          |
|               | N                   | 22        | 22            |
| prestasikerja | Pearson Correlation | .521**    | 1             |
|               | Sig. (1-tailed)     | .006      |               |
|               | N                   | 22        | 22            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil *koefisien korelasi product moment* antara variabel etos kerja dengan variabel prestasi kerja adalah sebesar 0,521. Sementara itu harga-harga kritis  $r_s$  teoritis (tabel) untuk  $n = 22$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 0,423. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil  $r_s$  empiris sebesar 0,521 lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis sebesar 0,423. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dengan variabel prestasi kerja.

Disamping itu jika hasil perhitungan tersebut di atas dibandingkan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap *Koefisien Korelasi Product Moment* sebagaimana dijelaskan pada Tabel-3.1 di Bab III, maka hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa terdapat korelasi yang sedang antara variabel etos kerja dengan variabel prestasi kerja.

Untuk lebih memperkuat hasil analisis data tersebut maka perlu pula diketahui seberapa besar persentase variabel etos kerja memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja. Untuk mengetahui hal itu maka dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel-10. Hasil Perhitungan R-Square**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .521 <sup>a</sup> | .271     | .235              | 1.22383                    |

a. Predictors: (Constant), etoskerja

Dari tabel tersebut di atas diperoleh perhitungan R Square sebesar 0,271. Ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel etos kerja terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 27,1% dan 71,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berkorelasi secara positif dan signifikan dengan variabel prestasi kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa hipotesis yang penulis rumuskan di dalam penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja adalah buah dari keyakinan dan komitmen yang berakar dalam perilaku kerja. Etos kerja merupakan dasar keberhasilan baik keberhasilan-keberhasilan pada tingkat personal, organisasional maupun sosial. Sementara itu prestasi kerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $r_s$  empiris sebesar 0,521 lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis sebesar 0,423 untuk  $n = 22$  pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dengan variabel prestasi kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,271. Ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel etos kerja terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 27,1% dan 71,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa hipotesis yang penulis rumuskan di dalam penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis juga dapat memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. Kepada para pegawai direkomendasikan agar terus mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi etos kerjanya agar prestasi kerja yang sudah dicapai saat ini dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

Kepada unsur pimpinan di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutrai Barat direkomendasikan agar lebih memperhatikan lagi kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan para pegawai sehingga dapat memotivasi mereka dalam meningkatkan etos kerja dan prestasi kerjanya.

## Daftar Pustaka

Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Hasibuan, SP Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Randall Schuler & Susan E. Jackson, 1996. *Human Resource Management: Positioning for the 21<sup>th</sup> Century*, Terjemahan : Nurdin dan Yahya, Erlangga, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Swasto, Bambang, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.