

## **Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat**

**Linda Kurniati <sup>1)</sup>, Hardiyansyah <sup>2)</sup>, Rosananda Oktala <sup>3)</sup>**

Program Pascasarjana Unsela

Email: <sup>1</sup>lindakurniati17@gmail.com, <sup>2</sup>dempo66@gmail.com, <sup>3</sup>rosanandaoktala@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, stres kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara individu dan kolektif terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat.

**Kata Kunci:** *Etos Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Kerja Serta Prestasi Kerja*

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine and analyze the influence of work ethic on the work performance of social companions for the Family Hope Program in Lahat Regency. To find out and analyze the influence of work stress on the Job Performance of Social Assistants for the Family Hope Program in Lahat Regency. To find out and analyze the influence of work commitment on the Job Performance of Social Assistants for the Family Hope Program in Lahat Regency. To find out and analyze the influence of work ethic, work stress, and work*

Page **961** of **980**

## **Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

*commitment together on the Job Performance of Social Assistants for the Family Hope Program in Lahat Regency. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficient of determination. The results of the analysis show that work ethic, work stress and work commitment have a significant effect individually and collectively on the work performance of Social Assistants for the Family Hope Program in Lahat Regency*

**Keywords:** *Work Ethic, Work Stress, And Work Commitment And Work Performance*

### **Pendahuluan**

Etos sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif, yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma dan wawasan kerja yang komprehensif.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Sehingga arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari pengertian etos kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang ketika melakukan sesuatu dengan tekad dalam bekerja dan memberi hasil terbaik.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat terdapat beberapa permasalahan terkait dengan etos kerja yang ada belum menunjukkan etos kerja yang baik hal ini dapat dilihat dari kepribadian pegawai yang belum memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat terdapat beberapa permasalahan terkait dengan tingkat stres pegawai dalam menjalankan tugas masih tinggi, hal ini dikarenakan pegawai sering mengemban tugas yang terlalu berat sementara waktu untuk menyelesaikan tugas sangat minim, pegawai sering mengalami ketidakseimbangan antara tanggungjawab dan wewenang dan seringnya terjadi konflik antar sesama pegawai.

Komitmen kerja merupakan sikap pegawai dengan teguh pada pendirian untuk melakukan dan menjalankan aktivitasnya didalam sebuah organisasi, seseorang yang berkomitmen dalam bekerja tentunya akan menjalankan tanggungjawabnya dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi dimana tempat ia bekerja. Dengan komitmen, maka pegawai akan memiliki batasan dalam bekerja yaitu dimana seseorang akan mengedepankan kepentingan organisasi ketimbang kepentingan pribadi. Dengan adanya komitmen kerja bagi pegawai dalam suatu

## **Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

instansi dimana tempat pegawai tersebut bekerja, maka akan memungkinkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat terdapat beberapa permasalahan terkait dengan komitmen kerja pegawai masih rendah, dimana atas kegiatan masih banyaknya pegawai dalam menjalankan kegiatan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan adanya fenomena ini maka berdampak pada masih rendahnya efektivitas kerja pegawai.

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut, prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat".

## **Tinjauan Literature**

### **Pengertian Etos Kerja**

Menurut Sukardewi, (2020:3), Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Weber (2020) pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada [etika](#).

Menurut Geertz (2019), kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Menurut Pelly, (2022), arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Handoko (2019:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

### **Pengertian Komitmen Kerja**

Menurut Robbins (2019) komitmen kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2019) menyatakan output yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Robbins (2022), prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut, prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.

### **Hipotesis**

Menurut Dantes (2021), hipotesis merupakan praduga yang harus diuji kebenarannya lewat data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Menurut Darwin, (2021:152), mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh etos kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh komitmen kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat.

### **Metodologi Penelitian Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah sebuah peta atau jalan serta petunjuk bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang dapat menentukan arah dan tujuan penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. (Pratiknya,2021 :140). Menurut Nazir, (2020), penelitian dalam melakukan penelitian dilaksanakan, peneliti perlu menjawab ada beberapa pertanyaan pokok yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menentukan prosedur apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan penelitian?

2. Menggunakan alat pengukuran apa dalam mengumpulkan data serta teknik apa yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dan menganalisis data?
3. Bagaimana peneliti dalam melaksanakan penelitian?  
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Lahat.

### Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini (Sulistiyastuti, 2020: 63 ) yaitu sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*). Studi pustaka adalah penulis melakukan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan kearsipan lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis
2. Studi Lapangan ( *Field Reseach* ), pada studi lapangan ini penulis melakukan beberapa hal berikut :
  - a. Pengamatan (*Observasi*). Penulis melakukan pengamatan pada objek penelitian yaitu orang, benda atau kejadian lainnya yang ada pada objek penelitian penulis.
  - b. Daftar Pertanyaan (*Qusioner*). Daftar pertanyaan adalah proses dalam pengambilan data yang berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti oleh penulis yang dibagikan kepada responden, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing – masing. Adapun penilaian dari instrument diberi skor nilai dengan memberi bobot sebagai berikut:

## **Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) = Skor 3
- d. Setuju (S) = Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Ghozali (2021 :48 ) teknik analisis data pada penelitian ini digunakan dua analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial yang merupakan alat dan perhitungan statistik dan matematik dengan menggunakan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2020:188) uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data. Uji validitas dengan tingkat signifikansi yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5 persen, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti valid dan Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N - 2 = 67 - 2 = 65$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$ . (Tabel Nilai *r Product Moment*). Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Purbayu, (2020:158) uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien ( $r$ )  $> 0,600$ , maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien ( $r$ )  $< 0,600$  maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner

mengenai variabel-variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

### **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono, (2020 :126), uji normalitas adalah pengujian terhadap data hasil penelitian dengan tujuan untuk menguji normal atau tidaknya suatu data penelitian, uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel-variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sugiyono,2020). Pengujian heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih besar dari 0,05
2. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabibla nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. (Sugiyono,2020).

### **Analisis Statistik**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistis deskriptif memperjelas kriteria data yang diuji oleh penulis dengan penyajian tabel dan grafik dengan tujuan untuk mengetahui sejumlah nilai yaitu nilai range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

#### **Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hepotesis dalam penelitian dengan perhitungan dan rumus-rumus sebagai berikut:

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS versi 24.0. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikatnya (dependent variabel). Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ )

dan Komitmen Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

a: Constanta (X<sub>1</sub>) : Etos Kerja (X<sub>2</sub>) : Stres Kerja

(X<sub>3</sub>) : Komitmen Kerja b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> :Koefisien Regresi e : Faktor lain

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2021 :136), uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah variabel-variabel bebas benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

- Jika nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terikat.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, berikut ini kriteria pengujian secara simultan yaitu sebagai berikut :

Ho ditolak jika signifikan  $F < 0,05$  Ho diterima jika signifikan  $F > 0,05$

Ho:  $b_1 = b_2 \leq$  : Artinya tidak terdapat pengaruh variabel variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ha:  $b_1 = b_2 >$  : Artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### **Koefisien Determinasi**

Menurut Puryanto, (2021:79), koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel–variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. Nilai dari  $R^2$  ini berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah nilai koefisien determinasi  $r^2$  : Jumlah nilai koefisien korelasi.

### **Pembahasan**

#### **Analisis Regresi Berganda**

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Uji Regresi Berganda Variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>),  
Komitmen Kerja (X<sub>3</sub>) Dengan Prestasi Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.129	1.502
	Etos Kerja	.177	.033
	Stres Kerja	.453	.048
	Komitmen Kerja	.373	.055

*Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024*

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :  $Y = 0.129 + 0.177 (X_1) + 0.453 (X_2) + 0.373 (X_3)$

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh nilai konstanta sebesar 0.129, hal ini memiliki makna jika variabel etos kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) dan komitmen kerja (X<sub>3</sub>) di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.129.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.177, hal ini memiliki makna jika variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.177. Jadi besarnya pengaruh variabel Etos Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.177 atau 17.7 % dan sisanya 82.3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Semangat kerja, motivasi kerja, pembinaan, pengawasan dan kedisiplinan pegawai.

**Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.453, hal ini memiliki makna jika variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) diturunkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.453. Jadi besarnya pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.453 atau 45.3 % dan sisanya 54.7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti: Semangat kerja, motivasi kerja, pembinaan, pengawasan dan kedisiplinan pegawai.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.373, hal ini memiliki makna jika variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.373. Jadi besarnya pengaruh variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.373 atau 37.3 % dan sisanya 62.3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti: Semangat kerja, motivasi kerja, pembinaan, pengawasan dan kedisiplinan pegawai.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
Etos Kerja	5.425	.000
Stres Kerja	9.465	.000
Komitmen Kerja	6.809	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
2. Uji signifikan pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
3. Uji signifikan pengaruh variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian variabel Komitmen Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel dan penjelasan pengujian secara parsial di atas, maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.**

**Pengaruh Variabel-Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

No	Hipotesis	P value	$\alpha$	Keterangan
1	$X_1$ Terhadap $Y$	0,000	0,05	Signifikan
2	$X_2$ Terhadap $Y$	0,000	0,05	Signifikan
3	$X_3$ Terhadap $Y$	0,000	0,05	Signifikan

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 <sup>a</sup>	.939	.936	1.463	1.815

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,936, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 93.6 % dan sisanya 6.4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Semangat kerja, motivasi kerja, pembinaan, pengawasan dan kedisiplinan pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2141.232	3	713.744	323.341	.000 <sup>a</sup>
Residual	139.067	63	2.207		
Total	2280.299	66			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

### **Simpulan dan Saran Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat
4. Etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Etos kerja seperti kepribadian pegawai dan hubungan kerja pegawai terhadap rekan kerja hendaknya ditingkatkan agar prestasi kerja

## **Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat

Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat menjadi meningkat.

2. Dengan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat, maka hendaknya stres kerja harus diturunkan agar prestasi kerja senantiasa meningkat.
3. Dengan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat, maka hendaknya komitmen kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja senantiasa meningkat.
4. Etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Lahat harus memperhatikan Etos kerja, stres kerja dan komitmen kerja agar prestasi kerja senantiasa bisa ditingkatkan.

## **Daftar Pustaka**

- Baron dan Greenberg, (2022). *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall
- Dantes, (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Darwin, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Media Sains Indonesia. Bandung
- Emy, (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PLN*. Persero WS2JB Rayon Kayu Agung
- Emzir, (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Geertz, (2019). *Tafsir Kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ghozali, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Goldman dan Tamara (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko dalam Suprihantiningrum dan Bodroastuti, (2022). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

- Handoyo (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Heidjrachman (2022). Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPEE Yogyakarta.
- Meyer dan Allen, (2022). Organizational commitment: Evidence of career stage effects. Journal of Business Research
- Nazir, (2020). Metode Penelitian, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Olviani, (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur
- Pelly, (2022). Urbanisasi dan Adaptasi, Peranan Misi Budaya Minangkabau dan Mandailing”. Jakarta :LP 3 ES. Poloma
- Pratiknya, (2021). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran & Kesehatan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priansa, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Purbayu, (2020). Analisis Statistic dengan Microsoft excel dan SPSS. Yogyakarta.
- Puryanto, (2021). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Robbins (2021). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Robbins (2019). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Robbins (2022). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Ruslan, (2020). Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sapran, (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan

**Linda Kurniati, Hardiyansyah, Rosananda Oktala**

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Lahat