

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Etos Kerja (Studi pada Pegawai PPPK Dinas Pendidikan Kabupaten Malang)

Survival¹, Mohammad Herfan², Choirul Anam³

Universitas Widyagama Malang, Indonesia

rizkie.ansyah@gmail.com¹, mohammadherfan123@gmail.com²,

anam@widyagama.ac.id³

Submitted: 26th July 2025 | **Edited:** 28th August 2025 | **Issued:** 01st September 2025

Cited on: Survival, S., Herfan, M., & Anam, C. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Etos Kerja (Studi pada Pegawai PPPK Dinas Pendidikan Kabupaten Malang). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1722-1736.

ABSTRACT

This study investigates the influence of individual characteristics on organizational commitment, with work ethic as a mediating variable, among Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Education Office of Malang Regency. Previous research has shown inconsistent findings regarding the direct relationship between personal traits and organizational commitment, highlighting a theoretical gap in understanding how individual factors contribute to employees' dedication. Using a quantitative explanatory approach, data were collected from 58 PPPK employees through structured questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling with the SmartPLS 4.0 software. The findings reveal that individual characteristics have a positive but statistically insignificant effect on organizational commitment, suggesting that personal traits alone are not sufficient to determine employees' commitment. However, individual characteristics significantly influence work ethic, and work ethic, in turn, has a strong and significant impact on organizational commitment. Furthermore, the analysis confirms that work ethic fully mediates the relationship between individual characteristics and organizational commitment. These results underscore the critical role of ethical behavior in translating individual attributes into meaningful organizational outcomes. The study contributes to the literature by demonstrating the indirect influence of individual traits through work ethic and offers practical recommendations for organizations to foster commitment by cultivating a strong ethical climate.

Keywords : Individual Characteristics, Work Ethic, Organizational Commitment, Mediation, PPPK Employees

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas dan keberlangsungan lembaga publik, khususnya di sektor pendidikan. Dalam konteks Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), komitmen terhadap organisasi menjadi kunci dalam menjamin mutu pelayanan pendidikan, mengingat status mereka yang berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari sisi ikatan kerja dan jenjang

karier (Ferdinan & Dewi, 2024). Komitmen ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah karakteristik individu dan etos kerja (Endartanto, Kirana, & Hadi, 2023).

Karakteristik individu, seperti kepribadian, nilai hidup, sikap, serta latar belakang demografis, berperan dalam membentuk sikap kerja seseorang. Namun, temuan empiris mengenai pengaruh langsung karakteristik individu terhadap komitmen organisasional masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Aslam et al., 2020; Firmansyah & Habibi, 2022). Di sisi lain, etos kerja yang tinggi telah terbukti dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Dewi, Setiamy, & Lase, 2022). Etos kerja sendiri merupakan refleksi dari nilai, kedisiplinan, dan semangat kerja individu yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan (Wijayanti & Mulyanto, 2015).

Teori Komitmen Tiga Komponen oleh Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang masing-masing terbentuk dari berbagai aspek pengalaman kerja dan motivasi (Gibson et al., 2012). Sementara itu, Teori Kognitif Sosial dari Bandura menekankan bahwa perilaku kerja seseorang terbentuk dari interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan proses belajar sosial (Bandura, 1986). Dalam kerangka tersebut, etos kerja dapat diposisikan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan karakteristik individu dengan komitmen terhadap organisasi.

Namun, hingga saat ini, masih terbatas penelitian yang menguji secara langsung peran mediasi etos kerja dalam hubungan antara karakteristik individu dan komitmen organisasional, terutama pada pegawai PPPK di sektor pendidikan. Padahal, posisi PPPK sebagai aktor birokrasi fungsional membutuhkan pemahaman mendalam terkait motivasi dan perilaku organisasional mereka, agar dapat dirumuskan strategi penguatan SDM yang tepat sasaran (Bakker & Demerouti, 2017; Yusuf, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional dengan etos kerja sebagai variabel mediasi, pada pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas pemahaman hubungan tidak langsung antarvariabel, sekaligus memberikan implikasi praktis dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah.

LANDASAN TEORI

Three-Component Model of Organizational Commitment

Model Tiga Komponen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi; komitmen berkelanjutan mengacu pada persepsi biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi; sedangkan komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991). Ketiga dimensi ini tidak berdiri sendiri, tetapi dapat saling berinteraksi dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan (Kim & Beehr, 2021).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa peningkatan komitmen afektif secara signifikan dapat meningkatkan loyalitas dan perilaku proaktif pegawai (Zhang et al., 2020). Selain itu, komitmen normatif sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan persepsi terhadap keadilan organisasi (Lam et al., 2019). Oleh karena itu, pemahaman atas ketiga komponen ini sangat relevan untuk konteks kerja PPPK yang memiliki tantangan tersendiri dalam hal keterikatan dan stabilitas kerja.

Social Cognitive Theory dan Karakteristik Individu

Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Bandura menekankan bahwa perilaku manusia merupakan hasil dari interaksi timbal balik antara faktor personal (kognitif), lingkungan sosial, dan perilaku itu sendiri (Bandura, 1986). Dalam konteks organisasi, individu membentuk perilaku kerja berdasarkan pengamatan terhadap lingkungan kerja, pemodelan sosial, dan pengalaman pribadi.

Karakteristik individu seperti kepribadian, nilai hidup, motivasi, serta latar belakang pendidikan dan demografi berperan penting dalam membentuk preferensi kerja dan respon terhadap tuntutan organisasi (Sun & Zhang, 2021). Penelitian oleh Nguyen dan Duong (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi organisasi dan kinerja, namun pengaruh tersebut seringkali dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti dukungan organisasi atau peran kepemimpinan.

Etos Kerja

Etos kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dan sikap positif terhadap pekerjaan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara tekun, jujur, dan bertanggung jawab

(Ali & Anwar, 2020). Dalam konteks organisasi publik, etos kerja menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme dan produktivitas pegawai.

Etos kerja yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan komitmen organisasional, terutama dalam dimensi afektif dan normatif (Park & Kim, 2021). Beberapa faktor yang membentuk etos kerja antara lain internalisasi nilai pribadi, penguatan sosial, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan transformasional (Rahman et al., 2020). Studi oleh Wahyuni et al. (2023) menemukan bahwa etos kerja mampu menjadi mediator yang efektif dalam menghubungkan karakteristik pribadi dengan perilaku kerja yang konstruktif.

Hubungan Antarvariabel

Berdasarkan integrasi teori dan temuan empiris, dapat dirumuskan bahwa karakteristik individu memiliki potensi memengaruhi komitmen organisasional, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui etos kerja. Karakteristik yang kuat seperti integritas, tanggung jawab, dan motivasi diri akan tercermin dalam etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi (Hasibuan et al., 2022).

Mekanisme mediasi etos kerja ini semakin relevan dalam konteks kerja PPPK, di mana sistem kerja kontrak menuntut pembentukan komitmen melalui pendekatan non-struktural seperti motivasi internal dan budaya kerja (Saputra et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi gap teoritis mengenai peran etos kerja dalam menjembatani pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini dianggap sesuai karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar konstruk, khususnya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh etos kerja (Sekaran & Bougie, 2019). Penelitian dilakukan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang, dengan lokasi penelitian berada di wilayah Kepanjen, Malang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan ketersediaan data dan relevansi kontekstual terhadap isu yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh, maka teknik total sampling digunakan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah divalidasi pada studi sebelumnya. Untuk variabel karakteristik individu, indikator diadaptasi dari Barrick dan Mount (1991) dalam dimensi *Big Five Personality*, sedangkan etos kerja diukur berdasarkan model multidimensional dari Miller et al. (2002), dan komitmen organisasional mengacu pada Three-Component Model dari Meyer dan Allen (1991). Instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kesesuaian sebelum digunakan secara luas.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam mengolah data non-normal, ukuran sampel kecil, serta model konseptual yang kompleks dengan variabel laten dan indikator manifest (Hair et al., 2021). Analisis model dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model mencakup pengujian validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas komposit, sedangkan evaluasi inner model bertujuan untuk menguji hubungan kausal melalui nilai path coefficient, R-square, dan Q-square. Nilai signifikansi hubungan antarvariabel ditentukan berdasarkan nilai *p-values* (<0.05) dan *t-statistics* (>1.96) yang dihasilkan dari proses bootstrapping sebanyak 5.000 resampling (Ramayah et al., 2020).

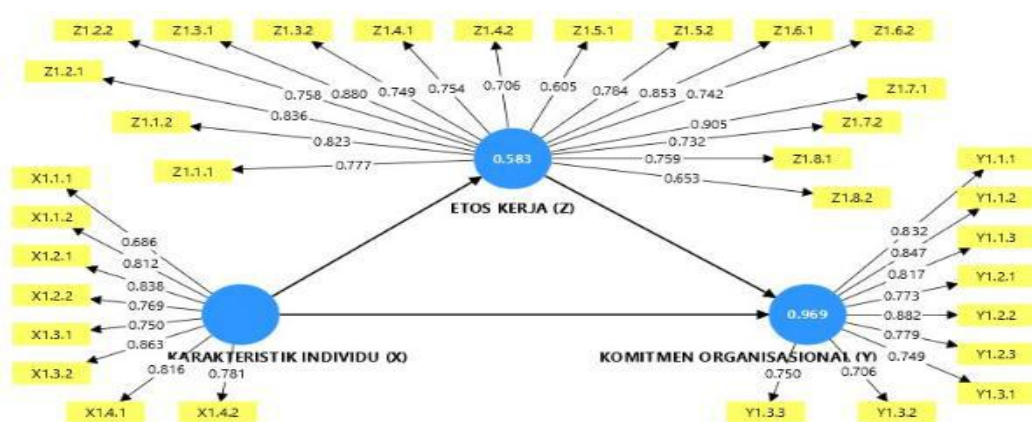
Secara metodologis, rancangan ini memungkinkan peneliti untuk menguji baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi, serta mengidentifikasi kekuatan hubungan antarvariabel dengan tingkat presisi yang memadai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan instrumen dan pengukuran yang lebih kontekstual dalam studi-studi terkait perilaku organisasi pada sektor publik, khususnya dalam konteks kepegawaian PPPK.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Pengujian validitas terhadap indikator reflektif dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* untuk setiap indikator terhadap konstruk yang diwakilinya. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SmartPLS, seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70, yang menandakan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang kuat dan signifikan terhadap konstraknya. Sebagai contoh, indikator X1.2.1 pada konstruk Karakteristik Individu memiliki nilai *loading* sebesar 0,836, sementara indikator Z1.6.2 pada konstruk Etos Kerja mencatat nilai *loading* tertinggi sebesar 0,926. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk dengan baik dan telah memenuhi syarat validitas konvergen sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2021), yakni bahwa nilai *outer loading* idealnya di atas 0,70 untuk menunjukkan kontribusi indikator yang signifikan terhadap variabel laten.

Lebih lanjut, indikator pada konstruk Komitmen Organisasional juga menunjukkan konsistensi yang tinggi, seperti indikator Y1.1.2 (0,847) dan Y1.3.2 (0,835), yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap aspek loyalitas, keterikatan emosional, dan tanggung jawab moral dapat diukur secara valid. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya oleh Wahyuni et al. (2023), yang menegaskan bahwa kekuatan indikator dalam mencerminkan konstruk sangat penting dalam penelitian berbasis persepsi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator reflektif dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam analisis lanjutan pada model struktural.



Sumber: Data primer diolah (2025)

Gambar 1. Outer Model

Discriminat Validity

Discriminant validity dalam penelitian ini diuji dengan dua pendekatan, yaitu nilai *cross loading* dan *average variance extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang dimaksud (ditandai dengan nilai kolom tebal), dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa masing-masing indikator secara jelas merepresentasikan konstruk yang diukur, tanpa terjadi tumpang tindih dengan konstruk lain. Sebagai contoh, indikator Z1.6.2 dan Z1.7.2 menunjukkan korelasi tinggi dengan konstruk Etos Kerja, namun rendah terhadap konstruk Karakteristik Individu maupun Komitmen Organisasional. Kondisi ini memenuhi kriteria validitas diskriminan menurut pendekatan *cross loading* sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2021), yaitu indikator harus menunjukkan korelasi tertinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan konstruk lain.

Selain itu, pengujian menggunakan nilai AVE juga menunjukkan hasil yang mendukung. Tabel hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,50; yaitu Karakteristik Individu (0,626), Etos Kerja (0,599), dan Komitmen Organisasional (0,631). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang bersangkutan, sehingga validitas diskriminan telah terpenuhi secara statistik. Hasil ini mendukung temuan Ramayah et al. (2020) yang menegaskan bahwa nilai AVE di atas 0,50 merupakan syarat minimum untuk memastikan bahwa konstruk memiliki kemampuan diskriminatif yang memadai dalam membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model ini dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

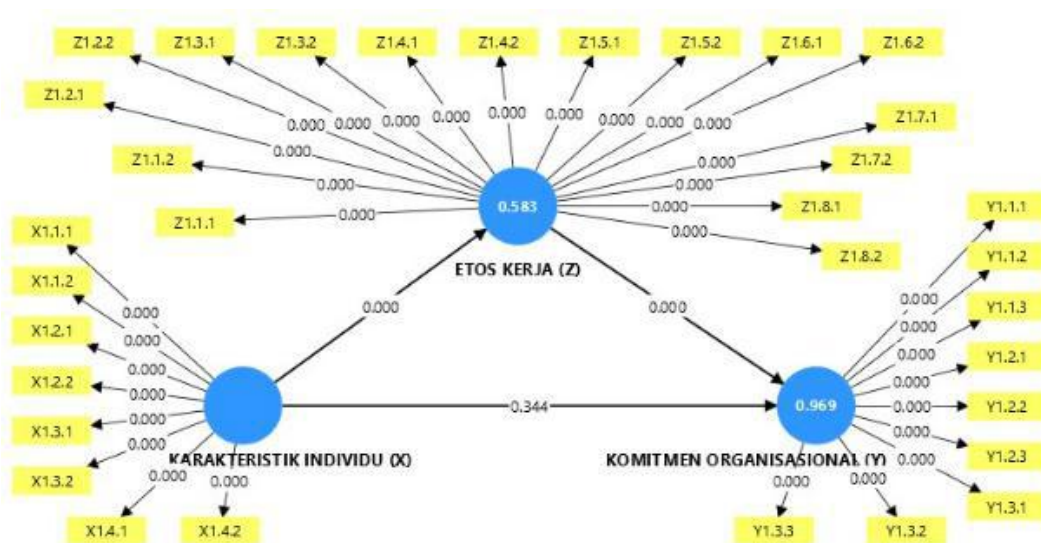
Composite Reliability

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *composite reliability* (CR), yang dianggap lebih akurat dibandingkan Cronbach's Alpha dalam konteks model dengan indikator reflektif dan berbasis *structural equation modeling*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai CR yang sangat memuaskan: Karakteristik Individu sebesar 0,916; Etos Kerja sebesar 0,957; dan Komitmen Organisasional sebesar 0,929. Ketiga nilai ini jauh

melampaui ambang batas minimum 0,70 yang disarankan dalam pengukuran reliabilitas komposit (Hair et al., 2021), bahkan mendekati atau melampaui 0,90, yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi indikator yang sangat tinggi dalam mengukur variabel laten. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas internal yang kuat.

Selain itu, pengujian juga diperkuat dengan nilai Cronbach's Alpha, yang menunjukkan hasil serupa: Karakteristik Individu (0,914), Etos Kerja (0,954), dan Komitmen Organisasional (0,926). Meskipun Cronbach's Alpha lebih konservatif dibandingkan CR, ketiga nilai ini tetap menunjukkan bahwa semua konstruk berada dalam kategori reliabel tinggi. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Zainudin (2020) dan Ramayah et al. (2020), yang menyatakan bahwa reliabilitas yang tinggi pada kedua ukuran (CR dan Alpha) mencerminkan ketepatan dan keandalan instrumen dalam mengukur persepsi atau sikap dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

Analisis Statistik Inferensial



Sumber: Data primer diolah (2025)

Gambar 2. Inner Model

Evaluasi model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji nilai R-Square (R^2) untuk masing-masing variabel laten endogen guna melihat seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS versi 4.0, diketahui bahwa variabel Karakteristik

Individu (X) memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja (Z) dengan nilai R^2 sebesar 0,583. Artinya, 58,3% variasi pada Etos Kerja dapat dijelaskan oleh Karakteristik Individu, sementara 41,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, konstruk Komitmen Organisasional (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,969, yang menunjukkan bahwa kombinasi Karakteristik Individu dan Etos Kerja mampu menjelaskan 96,9% variasi dalam Komitmen Organisasional. Nilai ini mengindikasikan model memiliki daya prediksi yang sangat tinggi, karena berada jauh di atas batas minimum yang direkomendasikan untuk model prediktif berbasis PLS-SEM (Hair et al., 2021).

Selain nilai R^2 , pengujian dilakukan juga terhadap nilai Q-Square (Q^2) yang digunakan untuk mengukur predictive relevance dari model struktural. Perhitungan Q^2 menggunakan rumus blindfolding menghasilkan nilai sebesar 0,987. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 98,7% variasi data yang diamati, dan hanya 1,3% sisanya dijelaskan oleh kesalahan atau variabel di luar model. Menurut Ramayah et al. (2020), nilai Q^2 di atas 0,35 sudah tergolong tinggi, sehingga nilai 0,987 menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat goodness of fit yang sangat baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini memenuhi kelayakan secara statistik dan memiliki daya prediksi yang sangat kuat.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai *T-statistics* dan *P-values*, di mana hipotesis dinyatakan signifikan apabila *P-values* < 0,05 dan *T-statistics* > 1,96 (Hair et al., 2021). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh langsung Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional tidak signifikan (*T-statistic* = 0,947; *P-value* = 0,344), yang berarti H1 ditolak. Sebaliknya, pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja signifikan secara kuat (*T-statistic* = 14,286; *P-value* = 0,000), serta Etos Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (*T-statistic* = 30,294; *P-value* = 0,000).

Selain pengaruh langsung, jalur tidak langsung dari Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional melalui Etos Kerja juga diuji. Hasil menunjukkan

bahwa hubungan mediasi ini signifikan ($T\text{-statistic} = 13,203$; $P\text{-value} = 0,000$), yang menunjukkan bahwa Etos Kerja memediasi secara penuh hubungan antara karakteristik individu dengan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu seperti yang disampaikan oleh Endartanto, Kirana, dan Hadi (2023), bahwa etos kerja mampu menjadi penghubung utama dalam mengkonversi potensi individu menjadi loyalitas organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan etos kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan komitmen organisasi, terutama dalam lingkungan kerja sektor publik yang berbasis kontrak seperti PPPK.

Hasil Uji Statistik Parametrik

Berdasarkan hasil pengujian jalur (path analysis) menggunakan SmartPLS, dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional, menunjukkan nilai $T\text{-statistics}$ sebesar 0,947 ($< 1,96$) dan $P\text{-value}$ sebesar 0,344 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhang et al. (2020), yang menemukan bahwa pengaruh karakteristik pribadi terhadap komitmen organisasional dapat menjadi tidak signifikan ketika faktor organisasi dan budaya kerja lebih dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi seperti PPPK, peran sistem nilai institusional dan regulasi lebih menentukan keterikatan pegawai daripada perbedaan karakteristik individu.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja. Hasil analisis menunjukkan $T\text{-statistics}$ sebesar 14,286 ($> 1,96$) dan $P\text{-value}$ sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, nilai, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan etos kerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Nguyen dan Duong (2022), yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berperan besar dalam membentuk perilaku kerja proaktif dan tanggung jawab terhadap tugas. Hipotesis ketiga (H3) juga diterima dengan nilai $T\text{-statistics}$ sebesar 30,294 dan $P\text{-value}$ sebesar 0,000, menunjukkan bahwa etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Ini sejalan dengan temuan Park dan Kim (2021), yang menyatakan

bahwa etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hipotesis keempat (H4) menguji peran mediasi etos kerja dalam hubungan antara karakteristik individu dan komitmen organisasional. Dengan nilai *T-statistics* sebesar 13,203 dan *P-value* sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa etos kerja secara signifikan memediasi hubungan tersebut. Ini menegaskan bahwa karakteristik individu tidak serta-merta membentuk komitmen tanpa adanya perantara berupa nilai-nilai kerja yang internal. Temuan ini mendukung hasil penelitian Endartanto, Kirana, dan Hadi (2023), yang menyatakan bahwa etos kerja menjadi jalur penting dalam mentransformasikan keunikan individu menjadi kontribusi nyata terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi publik seperti Dinas Pendidikan sebaiknya mengintegrasikan penguatan etos kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan komitmen pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Meskipun rata-rata persepsi responden terhadap kedua variabel ini berada dalam kategori tinggi, hubungan langsung antar keduanya tidak terbukti secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik seperti kepribadian, latar belakang demografi, atau preferensi individu belum tentu menjadi penentu utama dalam membentuk keterikatan emosional atau loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan temuan Zhang et al. (2020), yang menjelaskan bahwa faktor-faktor organisasi seperti budaya kerja, sistem penghargaan, dan kepemimpinan seringkali lebih dominan dibandingkan dengan karakteristik individu dalam memengaruhi komitmen pegawai, terutama di lingkungan birokrasi yang homogen.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja

Sebaliknya, karakteristik individu terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PPPK. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif karakteristik individu—seperti sikap kerja, nilai pribadi, dan motivasi—semakin tinggi pula tingkat etos kerja yang ditunjukkan. Hasil ini memperkuat pandangan dari Nguyen dan Duong (2022), yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif dan nilai internal seseorang sangat menentukan perilaku kerja sehari-hari. Selain itu, temuan ini didukung oleh

konsep dalam teori Social Cognitive dari Bandura (1986), yang menekankan bahwa pembentukan sikap kerja tidak hanya ditentukan oleh lingkungan, tetapi juga oleh faktor internal seperti keyakinan diri dan pengalaman masa lalu.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Pegawai dengan etos kerja tinggi menunjukkan dedikasi, disiplin, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan organisasinya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Park dan Kim (2021), yang menekankan bahwa nilai-nilai kerja yang kuat memperkuat dimensi afektif dan normatif dalam komitmen organisasional. Dalam konteks PPPK, hal ini menjadi relevan mengingat status mereka sebagai pegawai kontrak mendorong perlunya motivasi internal dan nilai-nilai profesionalisme yang tinggi agar dapat membentuk loyalitas institusional yang berkelanjutan.

Peran Mediasi Etos Kerja

Hasil pengujian jalur tidak langsung menunjukkan bahwa etos kerja memediasi secara penuh pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional. Artinya, karakteristik individu baru akan berdampak pada komitmen jika dimediasi oleh etos kerja yang kuat. Temuan ini menguatkan teori motivasi kerja dari Vroom (1964) dan studi empiris oleh Endartanto, Kirana, dan Hadi (2023), yang menyatakan bahwa etos kerja menjadi jembatan penting dalam mengonversi keunikan individu menjadi kontribusi organisasi yang bermakna. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam konteks ASN Non-PNS seperti PPPK, pengembangan etos kerja melalui pelatihan nilai kerja dan internalisasi budaya organisasi menjadi krusial dalam meningkatkan keterikatan dan loyalitas pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan empat temuan utama terkait hubungan antara karakteristik individu, etos kerja, dan komitmen organisasional pada pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Pertama, karakteristik individu tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi tidak cukup dijelaskan oleh faktor personal semata, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor situasional atau nilai-nilai kerja yang bersifat kolektif. Kedua, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan

terhadap etos kerja. Artinya, atribut pribadi seperti sikap, motivasi, dan nilai kerja berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan profesional.

Ketiga, etos kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, rasa tanggung jawab, dan integritas yang baik cenderung menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Keempat, etos kerja secara penuh memediasi hubungan antara karakteristik individu dan komitmen organisasional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai kerja yang terinternalisasi menjadi kunci dalam menghubungkan potensi individu dengan sikap terhadap organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat model hubungan tidak langsung antara faktor personal dan sikap organisasional melalui mekanisme etos kerja. Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya fokus pada seleksi berdasarkan karakteristik individu, tetapi juga pada penguatan etos kerja melalui pelatihan nilai, pembinaan budaya kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah dan jumlah responden yang terbatas pada satu instansi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor tambahan yang memengaruhi komitmen pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2020). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 4(2), 34–45.
- Ardana, K., Mujiati, N., & Utama, I. M. S. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslam, M. S., Aslam, W., Naveed, R. T., Nisar, Q. A., & Ahmad, N. (2020). Proactive personality and affective commitment: The moderating role of perceived organizational support and mediating role of psychological empowerment. *Sustainability*, 12(17), 6945.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dewi, A. F., Setiamy, A. A., & Lase, N. C. (2022). Etos kerja etnis India dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai pemediasinya. *Jurnal JaManKu*, 4(1), 20–30.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Endartanto, Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). The effect of individual characteristics and work ethic on employee performance through organization commitment as mediation in public sector. *Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 1521–1530.
- Ferdinan, G. R. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). The influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediating variable (Study on Nook Restaurant Bali Employees). *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(4), 165–182.
- Firmansyah, & Habibi. (2022). The influence of individual characteristics and work experience on work ethics. *BJRM: Bongaya Journal for Research in Management*, 5(1), 36–43.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, M., Handayani, N. D., & Widodo, W. (2022). The role of work ethic in mediating the influence of motivation and individual competence on employee performance. *Journal of Management Research and Analysis*, 9(1), 10–17.
- Kim, H. J., & Beehr, T. A. (2021). The long reach of the leader: Can empowering leadership at work result in enriched home lives? *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 151–164.
- Lam, L. W., Loi, R., Chan, K. W., & Liu, Y. (2019). Voice behavior and work engagement: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Business Research*, 95, 179–190.

- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489.
- Nguyen, T. H., & Duong, M. H. (2022). The impact of personal characteristics on organizational citizenship behavior in public organizations. *Public Organization Review*, 22(2), 417–436.
- Park, R., & Kim, S. (2021). Participatory management and organizational commitment: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *International Journal of Public Administration*, 44(6), 495–506.
- Rahman, M. M., Islam, M. S., & Nasir, M. T. (2020). Leadership, work values, and work ethics: An empirical study on public employees. *Asian Journal of Management*, 11(4), 374–382.
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2020). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An updated and practical guide to statistical analysis*. Kuala Lumpur: Pearson Malaysia.
- Saputra, A. R., Lestari, R. S., & Utami, R. W. (2021). The role of organizational culture and individual characteristics on employee performance with work ethic as an intervening variable. *Journal of Business and Organizational Ethics*, 2(2), 102–111.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, L. Y., & Zhang, Z. (2021). Personality traits and job performance: Evidence from China. *Asian Business & Management*, 20(1), 79–100.
- Van Dyne, L. N. A., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahyuni, S., Suharto, & Ramadhani, R. (2023). The effect of work ethic on employee performance mediated by motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 87–94.
- Wijayanti, A., & Mulyanto, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sleman). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 22(1), 71–80.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zainudin, A. (2020). *Structural Equation Modeling Using Amos, SmartPLS, and SPSS*. Kelana Jaya: Andi Publisher.
- Zhang, Y., Friedman, R. A., & Wang, Y. (2020). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1449–1471.