

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PEGUNUNGAN ARFAK

Oleh:

¹Toni Toansiba, ²Yohanes Damaskus Resi, ³Nelson Mansoara

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas Indonesia (UNCRI)
Jl. Lembah Hijau (blk. Diklat), Wosi Dalam, Manokwari, Papua Barat

e-mail : toansibatoni2234@gmail.com

ABSTRACT

Low work ethic and weak work discipline among civil servants in remote regional government offices often underlie fragile organizational commitment a problem that has received insufficient scholarly attention in Indonesian public sector HRM literature. This study examines the partial and simultaneous effects of work ethic and work discipline on employee organizational commitment at the Social Affairs Office of Pegunungan Arfak Regency. Grounded in Allen and Meyer's (1990) three-component commitment model, Weber's (1958) work ethic theory, and Skinner's (1938) reinforcement theory, this research employs a quantitative census approach involving all 54 active employees. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed with multiple linear regression using IBM SPSS. Results show that: (1) work ethic has a positive and significant effect on organizational commitment ($\beta=0.412$, $t=4.183$, $sig=0.000$), (2) work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment ($\beta=0.501$, $t=5.087$, $sig=0.000$), (3) simultaneously both variables are significant ($F=37.214$, $sig=0.000$) with $R^2=0.601$, meaning 60.1% of variation in organizational commitment is explained by these variables. Work discipline proves to be the more dominant predictor. These findings contribute theoretically to extending organizational commitment models within remote regional government contexts, while offering practical implications for HRM policy in Pegunungan Arfak Regency.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Organizational Commitment, Remote Region, Public Sector HRM, Pegunungan Arfak*

ABSTRAK

Rendahnya etos kerja dan lemahnya disiplin kerja pegawai di instansi pemerintah daerah terpencil sering kali menjadi akar dari rapuhnya komitmen organisasi sebuah persoalan yang belum mendapat porsi kajian yang memadai dalam literatur manajemen SDM sektor publik Indonesia. Penelitian ini menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja, secara parsial maupun simultan, terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Berpijak pada model tiga-komponen komitmen Allen dan Meyer (1990), teori etos kerja Weber (1958), dan teori penguatan Skinner (1938), penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus yang melibatkan seluruh 54 pegawai aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dan diolah menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS. Hasil pengujian menunjukkan: (1) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,412$,

$t=4,183$, $\text{sig}=0,000$), (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,501$, $t=5,087$, $\text{sig}=0,000$), (3) keduanya secara simultan berpengaruh signifikan ($F=37,214$, $\text{sig}=0,000$) dengan $R^2=0,601$, yang berarti 60,1% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh etos kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti sebagai prediktor yang lebih dominan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis bagi perluasan model komitmen organisasi dalam konteks daerah pemekaran yang terpencil, sekaligus implikasi praktis bagi kebijakan manajemen SDM di Kabupaten Pegunungan Arfak.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Daerah Terpencil, Manajemen SDM Sektor Publik, Pegunungan Arfak

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi pegawai adalah salah satu prediktor perilaku kerja yang paling konsisten dalam literatur perilaku organisasional selama empat dekade terakhir. Allen dan Meyer (1990) mendefinisikannya sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan pegawai dengan organisasinya, meliputi tiga dimensi: afektif (keterikatan emosional), berkelanjutan (pertimbangan biaya meninggalkan organisasi), dan normatif (kewajiban moral untuk bertahan). Luthans, Luthans, dan Luthans (2021) menegaskan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi secara konsisten menampilkan produktivitas lebih baik, absensi lebih rendah, dan organizational citizenship behavior yang lebih sering sebuah kondisi yang menyangkut kelangsungan efektivitas pelayanan publik secara fundamental.

Kabupaten Pegunungan Arfak yang resmi terbentuk berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2012 sebagai pemekaran dari Kabupaten Manokwari merepresentasikan konteks manajemen SDM yang sangat menantang. Ibu kotanya, Distrik Anggi, berada pada ketinggian sekitar 1.750 meter di atas permukaan laut dengan aksesibilitas yang sangat terbatas. Kondisi geografis ini menciptakan lingkungan kerja yang unik bagi pegawai Dinas Sosial: keterbatasan pengawasan langsung, minimnya fasilitas penunjang, dan jarak yang jauh dari pusat pemerintahan provinsi. Dalam situasi seperti ini, dua faktor yang paling menentukan apakah pegawai akan tetap berkomitmen adalah etos kerja yang melekat dalam diri mereka sendiri dan disiplin kerja yang telah terbentuk melalui internalisasi nilai organisasi.

Etos kerja adalah sistem nilai yang mendorong individu untuk bekerja secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil. Weber (1958) dalam karyanya *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* meletakkan fondasi teoretis bahwa etos kerja bukan sekadar kebiasaan melainkan manifestasi dari nilai-nilai yang diyakini seseorang nilai yang menentukan seberapa dalam individu mengidentifikasi diri dengan peran dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan etos kerja tinggi tidak memerlukan tekanan eksternal untuk tampil optimal, mereka bekerja keras karena memandang pekerjaan sebagai panggilan yang bermakna. Di lingkungan kerja terpencil seperti Pegunungan Arfak, di mana mekanisme pengawasan formal tidak selalu dapat berjalan optimal, etos kerja internal menjadi sumber komitmen yang paling dapat diandalkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak, di mana pengawasan langsung sangat terbatas akibat kondisi geografis, disiplin yang lahir dari nilai-nilai internal pegawai lebih kritis dibanding

sekadar kepatuhan pada sanksi. Mandacan, Lambi, dan Salosso (2025) yang meneliti langsung di Kabupaten Pegunungan Arfak menemukan korelasi kuat antara disiplin kerja dan outcome organisasional ($r=0,728$), memberikan pijakan empiris lokal yang kokoh. Sari dan Kusnadi (2021) menambahkan bahwa komitmen organisasi berperan mediasi dalam relasi kompetensi–disiplin kerja, mengonfirmasi keterkaitan erat antara kedua konstruk ini.

Terdapat kesenjangan penelitian yang nyata dalam literatur yang ada. Pertama, kajian yang secara simultan menempatkan etos kerja dan disiplin kerja sebagai prediktor komitmen organisasi di lingkungan pemerintah daerah terpencil masih sangat langka. Kedua, penelitian perilaku organisasional pegawai pemerintah di Papua Barat dengan kondisi geografis ekstrem hampir tidak ada. Ketiga, meskipun Mandacan, Lambi, dan Salosso (2025) telah membuktikan relevansi kajian SDM di Kabupaten Pegunungan Arfak, fokus mereka pada kinerja ASN belum menyentuh komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini hadir untuk mengisi ketiga celah tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, dan (3) menganalisis pengaruh simultan keduanya. Hasilnya diharapkan memberikan bukti empiris bagi pengambilan kebijakan manajemen SDM di instansi tersebut, sekaligus kontribusi teoritis bagi perluasan model komitmen dalam konteks daerah pemekaran Indonesia yang belum banyak dieksplorasi.

LANDASAN TEORITIS

Komitmen Organisasi: Model Tiga-Komponen Allen dan Meyer (1990)

Model tiga-komponen Allen dan Meyer (1990) tetap menjadi kerangka teoritis paling berpengaruh dalam kajian komitmen organisasi. Model ini membedakan tiga dimensi: komitmen afektif keterikatan emosional dan identifikasi dengan organisasi sehingga pegawai bertahan karena menginginkannya, komitmen berkelanjutan kalkulasi biaya-manfaat keputusan keluar sehingga pegawai bertahan karena merasa membutuhkannya, dan komitmen normatif nilai kewajiban dan loyalitas yang telah terinternalisasi sehingga pegawai bertahan karena merasa harus. Meyer et al. (2002) melalui meta-analisis membuktikan bahwa komitmen afektif memiliki korelasi paling kuat dengan perilaku kerja positif. Penelitian ini mengoperasionalkan ketiga dimensi tersebut secara integratif sebagai satu konstruk komitmen organisasi.

Etos Kerja dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi

Etos kerja adalah seperangkat nilai dan orientasi yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh integritas, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas. Weber (1958) meletakkan fondasi bahwa etos kerja bersumber dari nilai-nilai yang diyakini seseorang dan menentukan seberapa dalam individu mengidentifikasi diri dengan peran serta tanggung jawabnya. Sinamo (2011) mengembangkan konsep tersebut ke dalam konteks Indonesia dengan menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi tercermin dari ketekunan, semangat melayani, kejujuran, dan rasa tanggung jawab yang tidak bergantung pada ada tidaknya pengawas.

Relevansi etos kerja terhadap komitmen organisasi dapat dibaca melalui kerangka person-organization fit: pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi lebih dalam, sehingga keterikatan emosional mereka dengan instansi yang merupakan inti komitmen afektif lebih kuat. Di

lingkungan kerja seperti Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak, pegawai dengan etos kerja tinggi memandang tugas melayani masyarakat di daerah terpencil sebagai panggilan bermakna, bukan sekadar kewajiban administratif. Kondisi ini secara organik memperkuat komitmen normatif sekaligus afektif mereka. Wirawan (2013) dan Mangkunegara (2017) mengonfirmasi bahwa etos kerja merupakan determinan signifikan perilaku organisasional yang positif, termasuk komitmen.

H₁: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak.

Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Teori penguatan Skinner (1938) dan teori social learning Bandura (1977) menjelaskan mekanisme pembentukan disiplin: perilaku yang konsisten diperkuat oleh konsekuensi positif akan terinternalisasi menjadi kebiasaan, dan kebiasaan yang berakar pada nilai organisasi pada akhirnya memperkuat identifikasi pegawai dengan organisasinya.

Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin preventif yang berhasil membangun kesadaran internal akan menghasilkan perilaku organisasional yang jauh lebih positif dan berkelanjutan dibandingkan disiplin korektif yang mengandalkan sanksi. Dalam kondisi geografis terpencil seperti Pegunungan Arfak di mana mekanisme pengawasan formal terbatas disiplin berbasis nilai internal menjadi satu-satunya penjaga standar kerja yang andal. Pegawai yang disiplin karena nilai, bukan karena takut sanksi, secara bersamaan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap instansinya. Mandacan, Lambi, dan Salosso (2025) menemukan korelasi kuat ($r=0,728$) antara disiplin kerja dan outcome organisasional di wilayah yang sama. Rahayu dan Dahlia (2023) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi bersama-sama memengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak.

H₃: Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif untuk menguji hubungan kausal antara etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Persamaan regresi yang diuji adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak yang berkedudukan di Distrik Anggi, dipilih karena merepresentasikan setting manajemen SDM daerah terpencil yang unik dan relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak yang berjumlah 54 orang, terdiri dari 41 PNS, 5 P3K penuh waktu, dan 8 P3K paruh waktu. Karena jumlah populasi di bawah 100, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2019). Metode ini memastikan representativitas maksimal tanpa risiko sampling error sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi sesungguhnya secara komprehensif.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) dengan delapan pernyataan per variabel (total 24 item), didukung observasi tidak terstruktur dan dokumentasi kepegawaian. Tahapan analisis meliputi: (1) uji instrumen validitas Product Moment (r -tabel $df=52$, $\alpha=5\%=0,2681$) dan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018), (2) uji asumsi klasik normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, dan heteroskedastisitas Scatterplot serta Glejser, (3) regresi linear berganda, (4) koefisien determinasi Adjusted R^2 , (5) uji t parsial ($df=51$, $\alpha=5\%$), dan (6) uji F simultan ($\alpha=5\%$).

Etos Kerja (X_1) dioperasionalkan sebagai orientasi nilai pegawai yang mendorong kerja keras, tanggung jawab, integritas, dan semangat melayani publik, diukur melalui delapan indikator: kerja keras dan ketekunan, tanggung jawab terhadap tugas, orientasi pada kualitas hasil, kejujuran dalam bekerja, semangat melayani masyarakat, inisiatif dan kreativitas, komitmen terhadap waktu, dan sikap profesional. Disiplin Kerja (X_2) diukur melalui delapan indikator: ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tanggung jawab penyelesaian tugas, kerapian dan ketertiban kerja, ketaatan izin dan cuti, penggunaan fasilitas sesuai ketentuan, kesediaan menjalankan perintah atasan, dan norma perilaku sosial. Komitmen Organisasi (Y) diukur melalui delapan indikator yang merepresentasikan tiga dimensi Allen dan Meyer (1990): komitmen afektif (keterikatan emosional, kebanggaan, kepedulian terhadap instansi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya keluar, keterbatasan alternatif), dan komitmen normatif (kewajiban moral, loyalitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 54 kuesioner yang disebarkan kembali dalam kondisi terisi lengkap (response rate 100%), dimungkinkan oleh distribusi langsung di tempat kerja dan koordinasi dengan pimpinan instansi. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	70,4
	Perempuan	16	29,6
	Total	54	100
Usia	< 30 tahun	9	16,7
	30–40 tahun	27	50,0
	41–50 tahun	14	25,9
	> 50 tahun	4	7,4
	Total	54	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	7	13,0
	D3	8	14,8
	S1	34	63,0
	S2/S3	5	9,3
	Total	54	100
Status Kepegawaian	PNS	41	75,9
	P3K Penuh Waktu	5	9,3
	P3K Paruh Waktu	8	14,8
	Total	54	100
Masa Kerja	< 3 tahun	8	14,8
	3–7 tahun	21	38,9
	8–15 tahun	19	35,2
	> 15 tahun	6	11,1
	Total	54	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Responden didominasi laki-laki (70,4%), konsisten dengan pola rekrutmen instansi pemerintah di daerah terpencil yang menuntut mobilitas fisik tinggi. Kelompok usia 30–40 tahun menjadi mayoritas (50,0%), mencerminkan populasi pegawai yang berada pada fase karier pertengahan dengan tanggung jawab keluarga dan profesional yang signifikan kelompok yang secara teoritis paling rentan terhadap tekanan kerja di daerah terpencil sekaligus paling termotivasi untuk menunjukkan integritas kerja. Dominasi PNS (75,9%) menciptakan variasi insentif yang menarik secara analitis: PNS memiliki jaminan kepegawaian jauh lebih kuat dari P3K, yang berpotensi memengaruhi pola komitmen berkelanjutan. Masa kerja 3–7 tahun dan 8–15 tahun bersama-sama menyumbang 74,1%, mengindikasikan populasi pegawai yang sudah cukup mengenal kultur organisasi dan memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai etos dan disiplin kerja di instansi tersebut.

Tabel 2. Data Rata-rata Skor Persepsi Item Kuesioner

Kode	Pernyataan	Skor
X₁ – Etos Kerja		
X1.3	Saya bekerja dengan berorientasi pada kualitas hasil dan tidak sekadar memenuhi target administratif	4,38
X1.1	Saya bekerja keras dan tekun dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepada saya	4,31
X1.5	Saya memiliki semangat yang tulus untuk melayani masyarakat di Kabupaten Pegunungan Arfak	4,44
X1.4	Saya bekerja dengan jujur dan menjaga integritas dalam setiap situasi, termasuk saat tidak diawasi	4,27
X1.2	Saya merasa bertanggung jawab secara moral atas kualitas dan hasil kerja saya	4,19
X₂ – Disiplin Kerja		
X2.7	Saya bersedia menjalankan perintah dan instruksi atasan yang sesuai dengan aturan yang berlaku	4,31
X2.2	Saya mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak	4,19

Kode	Pernyataan	Skor
X2.3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai batas waktu yang ditetapkan	4,07
X2.1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan instansi	3,89
Y – Komitmen Organisasi		
Y2	Saya bangga menjadi bagian dari Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak dan misinya melayani masyarakat	4,24
Y8	Loyalitas kepada instansi tempat bekerja merupakan nilai penting yang saya pegang teguh	4,17
Y6	Saya merasa berkewajiban secara moral untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi instansi ini	4,09
Y4	Saya memilih tetap bekerja di instansi ini karena akan terlalu banyak pengorbanan jika saya keluar	3,96
Rata-Rata Total		4,21

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,21 menunjukkan penilaian positif yang cukup kuat dari seluruh responden. Pada etos kerja (X_1), item semangat melayani masyarakat meraih skor tertinggi ($X1.5=4,44$), diikuti orientasi kualitas hasil ($X1.3=4,38$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak memiliki motivasi pelayanan publik yang genuine sebuah modal sosial yang kuat mengingat kondisi kerja yang tidak mudah. Skor tinggi pada dimensi ini konsisten dengan konsep Public Service Motivation (Perry & Wise, 1990) yang menyatakan bahwa pegawai instansi sosial sering kali memiliki motivasi melayani yang intrinsik melampaui sekadar insentif finansial. Pada disiplin kerja (X_2), ketepatan waktu kehadiran memperoleh skor terendah ($X2.1=3,89$), yang dapat dipahami sebagai konsekuensi logis dari kondisi infrastruktur jalan Anggi yang tidak selalu dapat diprediksi. Pada komitmen organisasi (Y), dimensi afektif dan normatif (kebanggaan, loyalitas, kewajiban moral) meraih skor lebih tinggi dibandingkan dimensi berkelanjutan, sesuai dengan karakteristik budaya Papua yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan loyalitas komunitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
X ₁	X1.1	0,481	0,2681	Valid	0,869 (Reliabel)
	X1.2	0,463	0,2681	Valid	
	X1.3	0,512	0,2681	Valid	
	X1.4	0,497	0,2681	Valid	
	X1.5	0,523	0,2681	Valid	
	X1.6	0,471	0,2681	Valid	
	X1.7	0,488	0,2681	Valid	
	X1.8	0,504	0,2681	Valid	
X ₂	X2.1	0,463	0,2681	Valid	0,862 (Reliabel)
	X2.2	0,501	0,2681	Valid	
	X2.3	0,489	0,2681	Valid	
	X2.4	0,474	0,2681	Valid	
	X2.5	0,456	0,2681	Valid	
	X2.6	0,492	0,2681	Valid	
	X2.7	0,518	0,2681	Valid	
	X2.8	0,477	0,2681	Valid	
Y	Y1	0,507	0,2681	Valid	0,871 (Reliabel)
	Y2	0,523	0,2681	Valid	
	Y3	0,489	0,2681	Valid	
	Y4	0,476	0,2681	Valid	
	Y5	0,461	0,2681	Valid	
	Y6	0,514	0,2681	Valid	
	Y7	0,498	0,2681	Valid	

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
	Y8	0,531	0,2681	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Seluruh 24 item pernyataan dinyatakan valid karena r-hitung masing-masing melampaui r-tabel 0,2681 ($df=52$, $\alpha=5\%$). Cronbach's Alpha untuk $X_1=0,869$, $X_2=0,862$, dan $Y=0,871$, ketiganya jauh melampaui ambang 0,60 yang ditetapkan Ghozali (2018). Nilai alpha yang mendekati 0,90 tersebut masuk dalam kategori reliabilitas sangat baik menurut DeVellis (2016), sehingga seluruh instrumen layak digunakan sebagai alat ukur yang andal pada tahap pengujian hipotesis.

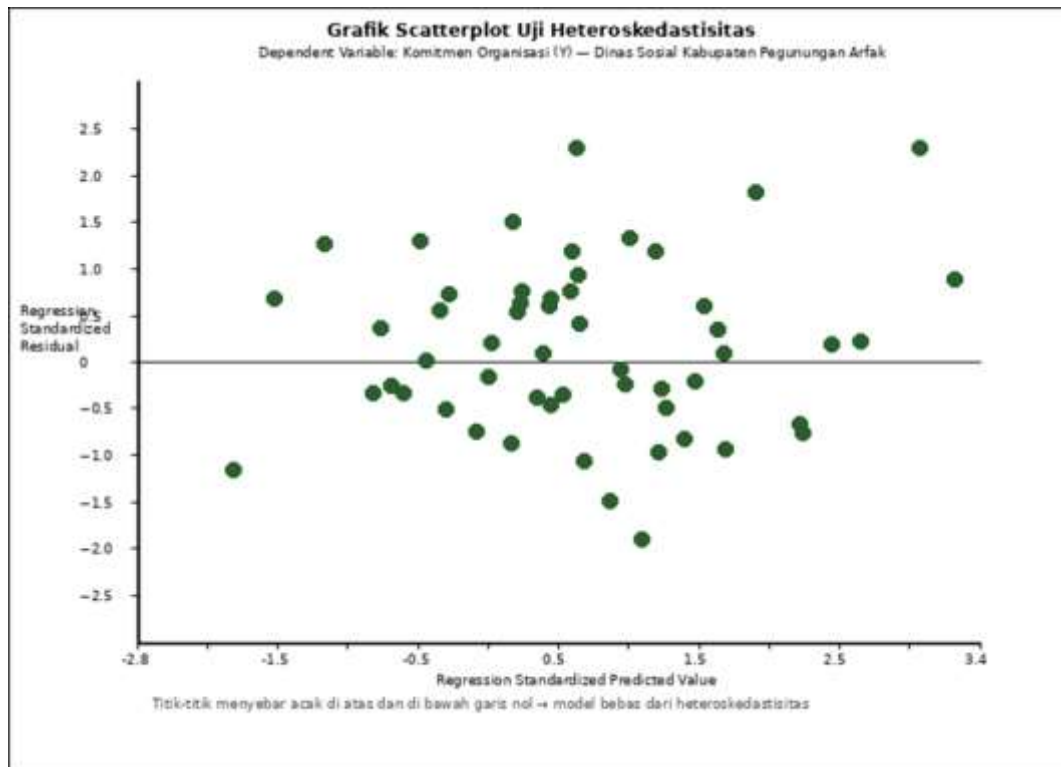
Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Nilai Statistik	Kesimpulan
Normalitas – Asymp. Sig. K-S (Residual)	0,200	Berdistribusi Normal ($> 0,05$)
Multikolinearitas – Tolerance X_1 (Etos Kerja)	0,659	Bebas Multikolinearitas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_1	1,518	Bebas Multikolinearitas (< 10)
Multikolinearitas – Tolerance X_2 (Disiplin Kerja)	0,659	Bebas Multikolinearitas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_2	1,518	Bebas Multikolinearitas (< 10)
Heteroskedastisitas – Sig. Glejser X_1	0,228	Bebas Heteroskedastisitas ($> 0,05$)
Heteroskedastisitas – Sig. Glejser X_2	0,193	Bebas Heteroskedastisitas ($> 0,05$)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 melampaui batas 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Tolerance 0,659 dan VIF 1,518 untuk kedua variabel membuktikan tidak ada masalah multikolinearitas yang berarti, meskipun secara konseptual etos kerja dan disiplin kerja berpotensi berkorelasi karena keduanya berakar pada internalisasi nilai. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,228 untuk X_1 dan 0,193 untuk X_2 , keduanya melampaui 0,05, sehingga model dinyatakan bebas heteroskedastisitas. Seluruh asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) terpenuhi, yang berarti estimasi koefisien regresi tidak bias, efisien, dan konsisten.

Grafik Scatterplot pada Gambar 1 mempertegas simpulan tersebut secara visual: titik-titik data tersebar acak tanpa membentuk pola corong atau pola sistematis lainnya di atas maupun di bawah garis nol, mengonfirmasi terpenuhinya asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	8,219	4,761	1,726	0,091
Etos Kerja (X ₁)	0,412	0,099	4,183	0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,501	0,098	5,087	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan Tabel 5 adalah:

$$Y = 8,219 + 0,412X_1 + 0,501X_2 + e$$

Nilai konstanta 8,219 merepresentasikan tingkat komitmen organisasi yang melekat secara inheren ketika kedua prediktor bernilai nol. Koefisien X₁ sebesar 0,412 bertanda positif, artinya setiap kenaikan satu satuan etos kerja akan mendorong komitmen organisasi naik sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi disiplin kerja dijaga konstan. Koefisien X₂ sebesar 0,501 menunjukkan pengaruh disiplin kerja yang lebih besar: setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,501 satuan, ceteris paribus. Koefisien X₂ yang lebih besar dari X₁ mengonfirmasi posisi disiplin kerja sebagai prediktor yang lebih dominan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F

Model	R	R^2 (Adjusted R^2)	F-hitung	Sig. F
1	0,776	0,601 (0,587)	37,214	0,000

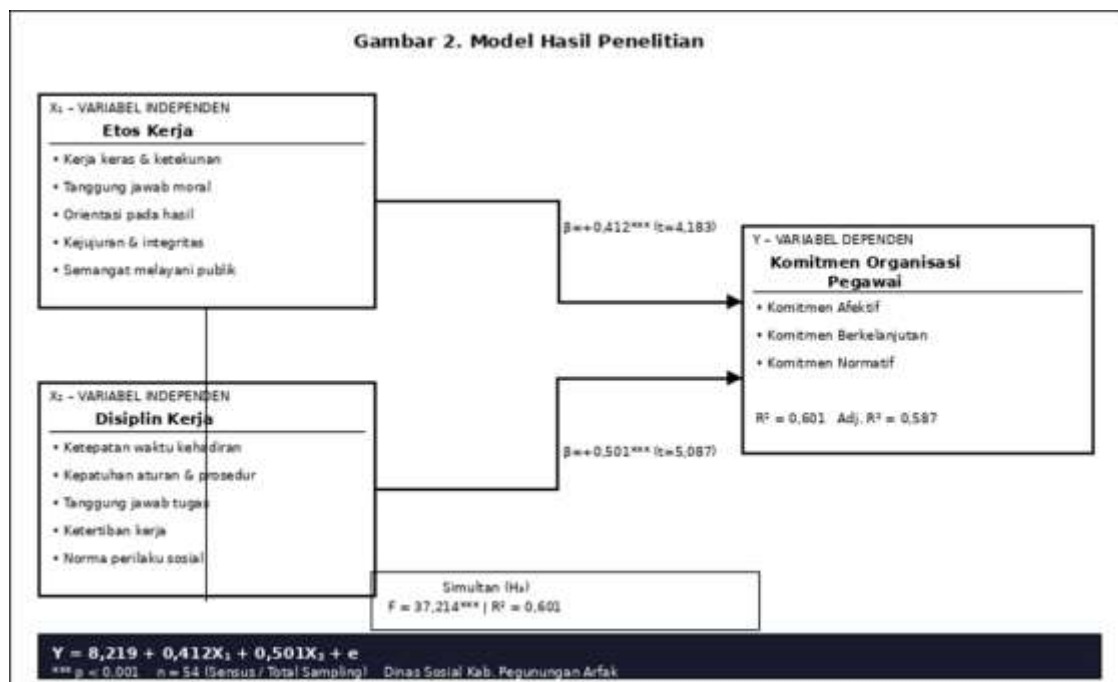
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji t dan Uji F (Rekapitulasi Pengujian Hipotesis)

Hipotesis	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Keterangan
$H_1: X_1$ (Etos Kerja) $\rightarrow Y$	4,183	2,008	0,000	H_1 Diterima
$H_2: X_2$ (Disiplin Kerja) $\rightarrow Y$	5,087	2,008	0,000	H_2 Diterima
$H_3: X_1 + X_2 \rightarrow Y$ (Simultan)	F=37,214	F=3,18	0,000	H_3 Diterima

Catatan: *** signifikan pada taraf 1%, t-tabel $df=51$, $\alpha=5\%=2,008$, F-tabel $df1=2$, $df2=51=3,18$

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

PEMBAHASAN

Nilai $R=0,776$ mencerminkan korelasi simultan yang kuat antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. $R^2=0,601$ (Adjusted $R^2=0,587$) berarti 60,1% variasi komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel tersebut angka yang tergolong substansial mengingat kompleksitas determinan komitmen yang bersifat multidimensional. Uji F menghasilkan nilai 37,214 dengan signifikansi 0,000, mengonfirmasi kelayakan model secara keseluruhan. Sisa variasi 39,9% dipengaruhi faktor lain yang belum masuk model, seperti kepemimpinan transformasional, modal psikologis, ketersediaan fasilitas perumahan dinas, dan sistem insentif daerah terpencil.

H_1 diterima ($\beta=0,412$, $t=4,183$, $sig=0,000$). Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Skor tertinggi pada item semangat melayani masyarakat ($X1.5=4,44$) dan orientasi kualitas hasil ($X1.3=4,38$) mengungkap mekanisme pengaruh yang bekerja: pegawai yang memaknai tugasnya di Pegunungan Arfak sebagai panggilan untuk melayani masyarakat di daerah terpencil secara organik mengembangkan keterikatan emosional yang lebih dalam

terhadap instansinya. Mekanisme ini persis yang dijelaskan oleh konsep Public Service Motivation (Perry & Wise, 1990) motivasi pelayanan yang intrinsik berfungsi sebagai jangkar komitmen afektif yang tidak mudah tergoyahkan oleh kondisi kerja yang tidak ideal.

Secara teoritis, hasil H_1 dapat dibaca melalui lensa person-organization fit: pegawai dengan etos kerja tinggi yang memandang tujuan organisasinya sebagai tujuan pribadi akan mengalami kesesuaian nilai (value congruence) yang memperkuat komitmen afektif sekaligus normatif mereka. Wirawan (2013) mengonfirmasi pengaruh positif etos kerja terhadap perilaku organisasional yang positif. Temuan ini juga memperluas validitas Weber (1958) ke konteks ASN di daerah terpencil Papua Barat etos kerja bukan hanya relevan dalam konteks kapitalisme modern tetapi terbukti bermakna dalam konteks pelayanan publik di wilayah yang secara infrastruktur sangat terbatas.

H_2 diterima dengan koefisien yang lebih besar dan lebih dominan ($\beta=0,501$, $t=5,087$, $\text{sig}=0,000$). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan merupakan prediktor yang lebih kuat dibandingkan etos kerja. Temuan ini sangat konsisten dengan Mandacan, Lambi, dan Salosso (2025) yang menemukan korelasi kuat ($r=0,728$) antara disiplin kerja dan outcome organisasional di wilayah yang sama, memberikan replika lintas konstruk yang memperkuat generalisabilitas temuan di Kabupaten Pegunungan Arfak.

Dominannya disiplin kerja dapat dipahami melalui teori Skinner (1938) dan Bandura (1977): perilaku disiplin yang konsisten dan berulang, ketika tidak lagi didorong oleh sanksi eksternal melainkan oleh nilai yang telah terinternalisasi, merupakan ekspresi nyata dari identifikasi pegawai dengan nilai-nilai organisasinya. Di lingkungan Anggi yang terbatas pengawasannya, pegawai yang tetap disiplin justru menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi karena kedisiplinan mereka lahir dari dalam, bukan dari paksaan. Rahayu dan Dahlia (2023) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi bersama-sama memengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, menunjukkan efek sinergis yang penting dalam konteks manajemen SDM sektor publik.

H_3 diterima ($F=37,214$, $\text{sig}=0,000$, $R^2=0,601$). Etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan dan kuat terhadap komitmen organisasi. Kedua variabel ini tidak sekadar berjalan paralel mereka saling memperkuat: pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih mudah mengembangkan disiplin berbasis nilai, dan disiplin yang kuat pada gilirannya memperdalam identifikasi emosional dengan instansi. Kotler dalam terjemahan manajerial-nya pun mengakui bahwa komitmen yang kokoh lahir dari kombinasi nilai personal (etos) dan struktur perilaku yang konsisten (disiplin). Model dua-prediktor ini merupakan kerangka prediktif yang kuat untuk memahami variasi komitmen organisasi di lingkungan pemerintah daerah terpencil.

PENUTUP

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan pokok. Pertama, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak ($\beta=0,412$, $t=4,183$, $\text{sig}=0,000$). Semangat melayani masyarakat dan orientasi kualitas hasil terbukti sebagai dimensi etos kerja yang paling kuat mendorong komitmen, mengonfirmasi bahwa pegawai instansi sosial di daerah terpencil memiliki motivasi pelayanan publik intrinsik yang menjadi modal komitmen yang signifikan.

Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,501$, $t=5,087$, $\text{sig}=0,000$) dan merupakan prediktor yang lebih dominan.

Dalam kondisi pengawasan formal yang terbatas, disiplin berbasis nilai internal terbukti menjadi mekanisme yang paling efektif memperkuat komitmen pegawai sebuah temuan yang memiliki implikasi strategis penting bagi manajemen SDM di daerah terpencil.

Ketiga, etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($F=37,214$, $\text{sig}=0,000$, $R^2=0,601$), menjelaskan 60,1% variasi komitmen. Model dua-prediktor ini merupakan kerangka prediktif yang kuat untuk konteks instansi pemerintah di daerah pegunungan terpencil Indonesia.

Lima rekomendasi praktis diusulkan. Pertama, Dinas Sosial perlu merancang program pengembangan etos kerja berbasis nilai yang menekankan makna pelayanan publik di daerah terpencil, bukan sekadar pelatihan teknis administratif. Kedua, program pembinaan disiplin berbasis nilai (*value-based discipline*) perlu diimplementasikan secara sistematis melalui pembangunan budaya organisasi yang menghargai integritas dan tanggung jawab bukan semata melalui mekanisme sanksi. Ketiga, pimpinan instansi perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang secara aktif memodelkan etos dan disiplin kerja yang diharapkan, mengingat kondisi pengawasan formal yang terbatas membuat keteladanan pimpinan menjadi satu-satunya sinyal yang dapat diamati bawahan. Keempat, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak perlu menyusun sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang secara eksplisit menilai etos kerja calon pegawai, tidak hanya kompetensi teknis. Kelima, mengingat proporsi P3K yang cukup besar (24,1%), diperlukan kebijakan khusus untuk membangun etos dan disiplin kelompok ini melalui kepastian perpanjangan kontrak berbasis kinerja dan pelibatan dalam program pengembangan yang setara dengan PNS.

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan utama yang perlu diakui. Pertama, desain *cross-sectional* tidak menangkap dinamika perubahan etos kerja dan disiplin dalam membentuk komitmen dari waktu ke waktu, desain *longitudinal* akan memberikan gambaran yang lebih kaya. Kedua, model penelitian belum memasukkan variabel mediasi atau moderasi yang relevan seperti kepemimpinan transformasional, modal psikologis, atau *Public Service Motivation*. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain *mixed-methods* yang menggabungkan survei kuantitatif dengan wawancara mendalam, menambahkan variabel moderasi gaya kepemimpinan, memperluas kajian ke seluruh OPD di Kabupaten Pegunungan Arfak, dan melakukan studi komparatif dengan kabupaten pemekaran lain di Papua Barat yang memiliki karakteristik geografis serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Diskominfo Perstatik Papua Barat. (2022, 7 April). *Kabupaten Pegaf-Papua Barat diproyeksikan kawasan wisata pegunungan*, akses telekomunikasi dan jalan pendukung utama. <https://diskominforperstatik.papuabarprov.go.id/>.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kompas Travel. (2018, 7 Agustus). *Tegangnya perjalanan menuju Pegunungan Arfak Papua Barat*. <https://travel.kompas.com/read/2018/08/07/220500027/>.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 88–97. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3505>.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mandacan, R. S., Lambi, M., & Salosso, M. (2025). Membangun kinerja ASN di pegunungan: Peran disiplin kerja pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9818–9831. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2727>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pegunungan Arfak di Provinsi Papua Barat*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Sari, H., & Kusnadi, D. (2021). Analisis pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 45–58.
- Setiawan, H., & Prasetyo, B. (2021). Kompetensi, komitmen organisasi, dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 22–35.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 etos kerja profesional: Navigator anda menuju sukses*. Institut Darma Mahardika.
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. Appleton-Century-Crofts.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Scribner.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Rajawali Pers.