
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja

Benidetus¹, Kiswoyo²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

E-mail: benidetusthaja@gmail.com

Article History:

Received: 01 September 2024

Revised: 20 September 2024

Accepted: 21 September 2024

Keywords: Gaya

Kepemimpinan, Karir,

Kompensasi, Etos kerja

***Abstract:** This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Career Development, and Compensation on Work Spirit. The research was conducted at PT Finantara Intiga in West Kalimantan, Sanggau Kapuas Hulu. The population in this study consisted of 65 respondents or employees at PT Finantara Intiga. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, with variables including the influence of Leadership Style (X1), Career Development (X2), and Compensation (X3) on Work Spirit (Y1). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS version 29 software. The results of this study indicate that Leadership Style has a positive but not significant influence, Career Development has a positive but not significant influence, and Compensation has a positive and significant influence on work ethos. Fair and competitive compensation has been proven to significantly improve employee work ethos. The findings of this study indicate an increase in employee work ethos at PT Finantara Intiga, which is crucial for human resource management in efforts to enhance employee productivity and performance through improved work ethos.*

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil, sangat pentingnya sumber daya manusia (SDM) demi untuk kemajuan sebuah organisasi dan perkembangan suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya (Karosa et al., 2024; Salasiah et al., 2023). Di dalam suatu perusahaan tentunya untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi di perusahaan atau organisasi lainnya (López-Lemus et al., 2024). Sumber daya manusia atau *Human Resource Management* digunakan sebagai upaya dalam peningkatkan dalam mencukupi kebutuhan dan dampak di suatu organisasi atau perusahaan. Adanya keseimbangan antara pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat menciptakan kekayaan serta adanya perlindungan hutan yang dimana hutan dapat membangun lingkungan yang lebih baik (Zurnali & Sujanto, 2020). Masalah dalam penelitian ini adalah tidak semua perusahaan dapat menerapkan sumber daya

manusia, karena dalam pengembangan sumber daya manusia masih sedikit sehingga kedepannya banyak perusahaan atau organisasi menerapkan Sumber daya manusia (Putri, 2022). Dalam praktiknya sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas kerja yang tinggi serta dapat lebih efektif untuk mencakupi semua karyawan yang bekerja di suatu organisasi, bagi organisasi yang sudah menerapkan praktik sumber daya manusia sudah merasakan bahwa adanya peningkatan kinerja yang tinggi hal ini perusahaan sudah sangat baik (Alqudah et al., 2022).

Dalam fungsi Sumber daya manusia dapat berhubungan dengan adanya perubahan dalam perannya sebagai SDM, dan lebih jelasnya bahwa adanya suatu pandangan yang lebih sinergis sehingga dapat bermanfaat untuk kedepannya (Cayrat & Boxall, 2023). Adanya perkembangan suatu manajemen yang dimana dapat untuk menentukan bahwa adanya suatu implikasi gaya dari kepemilikan perusahaan dapat mengontrol karyawan yang bekerja, sehingga dapat mendorong semua karyawan untuk lebih inovatif dan efektif, dengan adanya inovasi karyawan adalah sebagai dasar untuk memberikan suatu motivasi kepada karyawan, dengan adanya suatu kepemimpinan (Fang et al., 2019). Dampak dari kepemimpinan terhadap suatu perusahaan yaitu dapat menciptakan suatu perilaku yang inovatif terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan, karena pemimpin yang ada di perusahaan terus untuk meningkatkan perusahaan dan berkembang dalam mekanis karyawan yang lebih efektif untuk ke depannya, oleh karena itu pemimpin dapat menciptakan suatu organisasi yang lebih harmonis dan lebih untuk meningkatkan suatu perilaku karyawan yang inovatif sehingga dapat membantu untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan (Zhang & Zhao, 2024). Dalam peningkatan sumber daya manusia melalui etos kerja yang merupakan sangat penting bagi kebutuhan perusahaan dan organisasi. Oleh karena itu pentingnya nilai-nilai kerja yang lebih efektif dalam perusahaan hal ini dilakukan demi untuk meningkatkan etos kerja karyawan (Neher & Maley, 2020). Dalam peningkatan etos kerja melalui sumber daya manusia tentunya juga memperhatikan adanya kebijakan-kebijakan yang mencakupi etos kerja, sumber daya manusia dapat berorientasi terhadap etos kerja karena dapat berperan sebagai pengaruh untuk etos kerja sehingga pentingnya menjaga gaya kepemimpinan yang dapat tetap teguh dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, gaya kepemimpinan yang baik sangat penting didalam sebuah perusahaan hal ini semakin tinggi gaya kemimpinannya maka tinggi pula etos kerjanya (Ludwikowska, 2022). Peran etos kerja yang kuat dapat membuat adanya kepuasan kerja sehingga memberikan efek yang positif terhadap perusahaan karena etos juga memberikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Jing & Yan, 2024).

Selanjutnya bahwa pentingnya kompensasi didalam suatu organisasi, hal ini dijelaskan karena kompensasi juga dapat meningkatkan kualitas etos kerja, serta juga memberikan motivasi etos kerja karyawan, dalam meningkatkan praktik sumber daya manusia sangat berperan dalam mencakupi seluruh etos kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan (Ohunakin & Olugbade, 2022). Dampak dari kompensasi berperan untuk meningkatkan etos kerja di perusahaan, akan tetapi ada pengaruh yang membuat kualitas dari kompensasi semakin baik karena sebagai alat manajemen perusahaan dan meningkatkan kinerja dalam organisasi, hal ini yang membuktikan bahwa kompensasi dapat mempertahankan nilai etos kerja yang tinggi (Kim & Jang, 2020). Dalam perusahaan tentunya memiliki fasilitas sesuai kebutuhan dari masing-masing perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir didalam perusahaan yaitu dengan adanya fasilitas yang memadai demi untuk meningkatkan pengembangan karir suatu perusahaan (Hosen et al., 2024). Pengembangan karir adalah salah satu proses dimana dapat untuk meningkatkan suatu kemampuan seseorang demi merencanakan suatu karir sekarang ini (Pratiwi & Sary, 2023), pengembangan karir juga mendukung untuk meningkatkan etos kerja sehingga dapat

membuktikan bahwa adanya produktivitas dalam menjalankan perencanaan karir sehingga perlunya persiapan dalam memanfaatkan kesempatan untuk berkarir, pengembangan karir tentunya memerlukan sumber daya manusia dalam memudahkan peningkatan etos kerja serta dapat bertanggung jawab dalam meningkatnya keterampilan supaya etos kerja dapat menimbulkan kemungkinan dimana etos kerja dapat bekerja dengan perusahaan sehingga perusahaan itu mendapat pelaut yang memudahkan karirnya (Wau & Purwanto, 2021). Kompensasi juga memiliki dampak karena adanya retensi karyawan yang bekerja dan yang memiliki keinginan berpindah kerja hal tersebut karena kompensasi memiliki dampak kesehatan kepada karyawan yang telah bekerja sehingga memutuskan untuk pindah kerja (Aman-Ullah et al., 2022), berdasarkan kondisi ini memberikan menunjukkan bahwa kompensasi juga perlu untuk terus ditingkatkan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sehingga kompensasi terus bekerja lebih maksimal (Oktari et al., 2023). Pengembangan sumber daya manusia adalah sesuatu kekuatan untuk pengembangan dan ide-ide yang dapat membuat hal baru ini sebabkan oleh kompensasi dimana dapat peningkatan prestasi kerja yang diberikan oleh kompensasi perusahaan dalam memotivasi etos kerja (Fitriani et al., 2022)

LANDASAN TEORI

Etos kerja

Etos kerja memiliki peran kerja dalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang di perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kerja yang lebih efektif, dimana menunjukkan bahwa etos kerja yang lebih penting sehingga memberikan tingkat serta mutu kerja yang lebih baik, etos kerja dalam peningkatkan mutu kerja adalah salah satu faktor penting yang utama membuktikan kinerja yang ada di perusahaan (Achmad & Halim, 2024). Selanjutnya mengatakan bahwa etos kerja juga berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja di perusahaan, karena etos kerja juga memiliki dampak yang positif sehingga dapat menumbuhkan etos kerja yang lebih kuat bagi karyawan yang bekerja di perusahaan (Jing & Yan, 2024). Etos kerja juga berperan sebagai pengaruh dalam perusahaan maka dengan etos kerja dapat meningkatkan keberhasilan dalam diri seseorang secara umum, dan memotivasi kerja juga dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem etos kerja di perusahaan dalam memenuhi kinerja yang lebih baik (Aini et al., 2021)

Etos kerja juga memiliki berpengaruh positif sehingga dapat komitmen secara organisasional sehingga kinerja yang berdampak positif dapat menciptakan komitmen seseorang saat melakukan pekerjaan yang dilakukan (Pratana & Abadi, 2018). Etos kerja memiliki hubungan dengan pengembangan karir sehingga dapat mempengaruhi kualitas dari perusahaan, sehingga etos kerja mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan, etos kerja suatu aturan yang memenuhi karyawan untuk tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mana memiliki nilai yang tinggi (Darmansyah & Adam, 2018).

Gaya Kepemimpinan

Di masa saat masih pandemi covid 19 suatu kepemimpinan yang efektif adalah dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dimana bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut supaya dapat mengatasi segala kesulitan dan berdampak pada karyawan (Dubey et al., 2023). Pada saat perusahaan dalam mengalami kesulitan maka dengan itu perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang transformasional dimana kepemimpinan tersebut memiliki karakteristik tertentu dalam mengatur pekerjaan, maka dengan itu dibutuhkan segala karyawan yang dapat terlibat kerja untuk memenuhi kinerja yang ada di perusahaan tersebut (Vila-Vázquez et al., 2024). Adanya kepemimpinan yang

etis dan dampak yang mempengaruhi karyawan yang bekerja di perusahaan dimana dampak tersebut dapat membuat inovasi seseorang untuk selalu efektif dan baik, dimana dengan adanya pemimpin yang etis para karyawan merasakan nyaman sehingga dapat mendorong untuk memacu karyawan bekerja dengan nyaman (Xie et al., 2024)

Hal yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah tujuan dengan hasil yang baik yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan, apabila sebuah kepemimpinan seseorang baik maka yang terjadi pada karyawan adalah sebuah kepatuhan serta memperoleh dampak yang baik terhadap perusahaan dan karyawan (Kamal et al., 2019). Gaya kepemimpinan juga merupakan tindakan yang harus ada dalam sebuah perusahaan yang apabila gaya kepemimpinan dapat di terapkan secara benar dan tepat maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan sebuah perusahaan (Hafidzi et al., 2023).

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan merupakan gaya kepemimpinan efektif, adapun keidentikannya bisa membentuk sikap dan menjadi wadah dalam mengusulkan pendapat (Ramadona, 2019). Orang yang melakukan pengarahan, mendorong serta mendukung orang lain didalam sebuah perusahaan dan menjadi teladan serta dapat pemimpin yang layak dicontoh oleh setiap karyawan merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memacu meningkatnya kerja karyawan di perusahaan tersebut (Syarkani & Wulandari, 2019).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting didalam organisasi, maka dengan pentingnya dengan menerapkan pengembangan karir dan dampaknya dapat lebih besar sehingga dalam proses pengembangan karir adalah salah satu tugas yang harus karyawan dan perusahaan terapkan. Hal ini sangat penting dalam memberikan dampaknya secara individu dan di persahaan dengan tujuan perusahaan mampu untuk meningkatkan hubungan dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Marzuki et al., 2022)

Proses terbentuknya sebuah individu dalam diri yang keseluruhannya mencakup jabatan, pekerjaan, posisi yang diduduki selama masa kerja masih aktif dalam sebuah perusahaan merupakan pengembangan karir (Annisa et al., 2023). Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam dunia pekerjaan serta memiliki kesadaran dalam mengapai kemampuan yang baru (Purba & Tinambunan, 2023). Pengembangan karir memiliki peningkatan kemampuan yang mana sejalan dengan penambahan usia serta peningkatan mental yang dimiliki saat berkerja pada dunia kerja merupakan (Hermayanti et al., 2024). Kegiatan yang ada diperusahaan yang bertanggung jawab atas karyawan yang mana melakukan sponsor terhadap karyawan yang berprestasi untuk dapat mendapatkan penghargaan ataupun jabatan adalah pengembangan karir (Hamid & Shaleha, 2021).

Sebuah penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja secara jam kerja serta senioritas dalam sebuah pekerjaan yang mana diperoleh karyawan atas dedikasi yang dimiliki oleh karyawan adalah kompensasi (Hidayat & Agustina, 2020). Pentingnya sumber daya manusia merupakan organisasi yang berhak menentukan apakah karyawan sudah mendapatkan upah periodik serta balasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan adalah kompensasi (Inayah et al., 2023). Penyediaan lingkungan kerja yang baik serta perusahaan memberikan hak karyawan dan kewajiban untuk mendukung kontribusi dalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan adalah kompensasi (Sholeh et al., 2024). Berdasarkan kontribusi sehingga karyawan mendapatkan haknya secara langsung bahkan tidak secara langsung merupakan (Rosanti & Marlius, 2023). Didalam kompensasi tentunya ada suatu kebijakan atau

peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan (Widjaja, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dimana penelitian ini terdapat untuk meneliti populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner dan dan sebarakan dengan keseluruhan populasi yang ada dan penelitian ini dilaksanakan di PT Finantara Intiga Sanggau, Kapuas Hulu Kalimantan Barat dengan jumlah sebanyak 50 orang. Metode analisis untuk data menggunakan analisis linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan F serta kuesioner yang diguanakn untuk pengumpulan data telah dilakukan pengujian instrumen dimana ada uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Dengan nilai r tabel. Uji validitas dihitung dengan cara menggunakan metode komputerisasi SPSS versi 29. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan tingkat signifikannya 5 % yang didasarkan pada kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
Gk 1	0,945	0,244	Valid
Gk 2	0,915	0,244	Valid
Gk 3	0,953	0,244	Valid
Gk 4	0,940	0,244	Valid
Gk 5	0,941	0,244	Valid
Pengembangan Karir			
Pk 1	0,905	0,244	Valid
Pk 2	0,919	0,244	Valid
Pk 3	0,952	0,244	Valid
Pk 4	0,861	0,244	Valid
Pk 5	0,901	0,244	Valid
Kompensasi			
KPM 1	0,769	0,244	Valid
KPM 2	0,885	0,244	Valid
KPM 3	0,866	0,244	Valid
KPM 4	0,885	0,244	Valid
KPM 5	0,76	0,244	Valid
Etos Kerja			
ETK 1	0,773	0,244	Valid
ETK 2	0,841	0,244	Valid
ETK 3	0,844	0,244	Valid
ETK 4	0,858	0,244	Valid
ETK 5	0,689	0,244	Valid

Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis uji validitas data pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item survei sudah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan valid. Hal ini dibuktikan bahwa dengan nilai r hitung yang didapat dari masing-masing item atau indikator lebih besar dari nilai rtabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

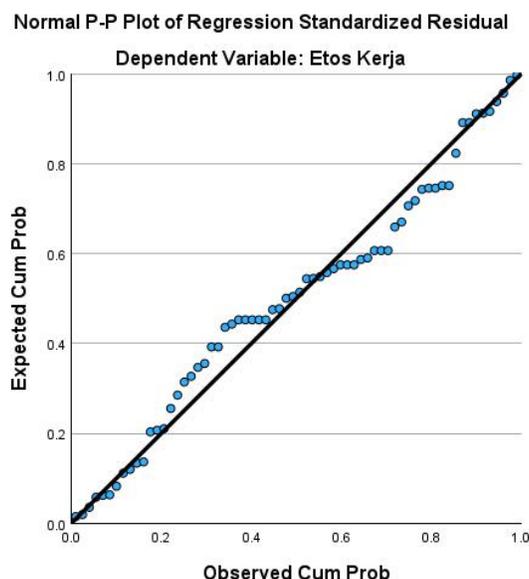
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.934	Reliabel
Pengembangan Karir	0.930	Reliabel
Kompensasi	0.943	Reliabel
Etos Kerja	0.941	Reliabel

Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga setiap pertanyaan dapat dipercaya hal ini yang menunjukkan bahwa kuesioner pada penelitian secara keseluruhannya dapat dikatakan dipecah atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil Uji normalitas dapat dijelaskan bahwa data seperti titik sudah sesuai dengan garis lurus dan garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi secara normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multilinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.132	7.588	Non Multikoleniaritas
Pengembangan Karir	0.128	7.815	Non Multikoleniaritas
Kompensasi	0.332	3.011	Non Multikoleniaritas

Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan bebas dari gejala multikoleniaritas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah sebuah metode, atau lebih spesifiknya, teknik analisis hipotesis penelitian untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam bentuk matematis atau regresi. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menemukan perbedaan antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan SPSS versi 29.

Tabel 3 dapat digunakan untuk membuat analisis regresi berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \epsilon$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa besar dan arah pengaruh masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.283	1.585			1.440	0.155
Gaya Kepemimpinan	0.160	0.141	0.182		1.138	0.260
Pengembangan Karir	0.167	0.155	0.175		1.077	0.286
Kompensasi	0.594	0.104	0.579		5.729	<,001

Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Regresi berganda ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

α = Koefisien regresi dalam variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,182 bernilai positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan sehingga akan berdampak pada karyawan di PT Finantara Intiga tersebut maka akan semakin meningkatkan Etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja

β = Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,175 bernilai positif, artinya semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka akan semakin meningkatkan etos kerja

ϵ = Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,579 bernilai positif, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan di dalam perusahaan tersebut maka akan semakin meningkatkan etos kerja karyawan di Pt tersebut.

4. Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.889 ^a	0.790	0.780	2.564

Sumber: Data diolah Primer SPSS, 2024

Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,780 ini berarti kontribusi variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen etos kerja sebesar 78,0%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos kerja

Berdasarkan hasil studi, terdapat efek positif namun tidak signifikan terhadap etika kerja. Hal ini berarti gaya kepemimpinan untuk terus diperbaiki supaya dapat untuk menyesuaikan dengan situasi atau kondisi dimana lebih mampu dalam mempengaruhi etos kerja secara positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan yang lebih tepat dan dapat memberikan suatu motivasi yang jelas bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Dalam gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi etos kerja, dimana pemimpin yang sesuai dengan kemampuan dalam memamanajemenkan waktu dan kepemimpinannya dapat membuat lingkungan kerja yang lebih efektif dan nyaman. Ada beberapa efek dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja yaitu seperti budaya organisasi, industri dan lainnya (Dianti & Wolor, 2024). Gaya kepemimpinan yang baik yaitu meningkatnya dengan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja juga semakin meningkat karena gaya kepemimpinan yang baik serta kinerja karyawan yang semakin bagus (Ramadona, 2019).

Gaya kepemimpinan tentunya perlu untuk terus ditingkatkan dalam suatu organisasi dimana bertujuan untuk mengetahui apakah suatu organisasi itu sudah dapat dikatakan baik atau belum, hal ini juga dilihat dari segi karyawan yang bekerja di perusahaan itu, dan dapat lihat dan apakah perusahaan itu sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, sehingga gaya kepemimpinan pentingnya memberikan suatu wawasan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang memiliki dampak kepada perusahaan, beberapa perusahaan yang sudah menerapkan gaya kepemimpinan dimana perusahaan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah ada perkembangannya terhadap etos kerja karyawan di sebagian perusahaan (Maheshwari & Kha, 2023).

Pengembangan karir terhadap etos kerja

Berdasarkan pengujian terlihat Pengembangan keterampilan karyawan memiliki dampak positif dan tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja kerja. Ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan harus terus ditingkatkan dan diperkuat di dalam perusahaan agar kinerja kerja dapat ditingkatkan. (Mulya et al., 2019), dalam pengembangan karir yang baik tentunya diperlunya suatu faktor yang dapat memicu tujuannya perusahaan, dimana pengembangan karir yang baik sehingga dapat berdampak Karyawan yang termotivasi dengan baik akan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja sebagai hasil dari pertumbuhan perusahaan. (Wau & Purwanto, 2021). Dalam membangun suatu perusahaan yang baik tentunya perlu untuk meningkatkan kemampuan kerja yang baik bagi perusahaan serta karyawan. Organisasi atau perusahaan serta karyawan yang bekerja di perusahaan dapat mendapatkan manfaat yang positif

terhadap etos kerja dimana kemampuan dalam bekerja, hal ini juga dalam pengembangan karir yang baik tentunya adanya kaitannya dengan sumber daya manusia di perusahaan karena merupakan hal penting dalam membangun perusahaan (Decius et al., 2023). Manajemen karir salah satu dalam sumber daya manusia, karir pengembangan hal penting mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang sangat tinggi dalam menentukan strategis dalam perusahaan (Yusuf Iis et al., 2022).

Kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja

Berdasarkan Menurut temuan penelitian, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan suatu kebijakan yang baik, sehingga etos kerja semakin meningkat dengan menerapkan kompensasi yang sesuai maka perusahaan dapat terus untuk memberikan kompensasi yang tepat dalam meningkatkan kerja karyawan dan mempunyai hal yang baik dalam bekerja maupun diperusahaan (Febrianti & Wati, 2020). Dalam kompensasi dengan peningkatan kerja disusun sesuai untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempengaruhi kinerja karyawan ketika menentukan jumlah hari manusia sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, hal ini bertujuan untuk memberikan kebijakan yang ada sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan sehingga mampu untuk terus untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang lebih baik dan berdampak pada semangatnya para karyawan dalam bekerja (Sahid & Abadi, 2023).

Dalam kompensasi untuk peningkatan kerja maka dalam hal ini juga memiliki dampak dalam peningkatkan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan, dengan mempertahankan kualitas kerja karyawan maka sumber daya manusia juga perlunya untuk memenuhi harapan karyawan (Mabaso & Dlamini, 2017). Dalam peningkatakan Salah satu aspek terpenting dari setiap organisasi adalah modal manusia. sehingga perannya sebagai sumber daya manusia dalam mengatasi masalah yang ada pada kompensasi, dengan memberikan kompensasi perlunya untuk menjadi sebuah literatur untuk meningkatkan strategi kompensasi yang sesuai (Rosyid et al., 2024). Selanjutnya kompensasi yang sudah diberikan oleh perusahaan diharapkan untuk mampu untuk menjadikan sebuah perusahaan yang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan supaya dapat untuk lebih maksimal, sehingga lingkungan dan kompensasi juga penting (Savira et al., 2024)

KESIMPULAN

Dampak positif dari tekanan teman sebaya tidak signifikan secara statistik ketika berkaitan dengan etika kerja di PT Finantara Intiga. Hal ini berarti perlunya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik lagi untuk kedepannya. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat perlu untuk tingkatkan juga demi untuk meningkatkan etos kerja di suatu perusahaan dengan baik dan dapat meningkatkan perkembangan di perusahaan. Selanjutnya untuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sudah baik didalam perusahaan dimana kompensasi sangat penting dalam perkembangan perusahaan dan sumber daya manusia serta dapat untuk melihat perkembangan di perusahaan dalam memperbaiki etos kerja yang belum mencapai tujuan dari perusahaan

Apa yang dapat dipelajari dari studi ini adalah bahwa perlu meningkatkan tingkat etika bisnis. karena kepemimpinan itu merupakan salah satu penting untuk memajukan perusahaan serta perlunya kepemimpinan dalam menentukan sumber daya manusia demi untuk memtovasi

kerja karyawan yang ada di perusahaan, serta pengembangan karir yang mestinya untuk terus berkembang dalam memajukan suatu organisasi, karir merupakan suatu hal penting dalam menilai perkembangan karir perusahaan sehingga pengembangan karir sangat untuk ditingkatkan lagi dalam meningkatkan kualitas kerja

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, R. N., & Halim, M. R. (2024). Peran Etos kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 331-339.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2021). The effect of work ethics and motivation on the job performance of Ony Comp employees Malang. *Economics and Business Solutions Journal*, 5(2), 64-74.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2022). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221-236. <https://doi.org/10.1108/rege-04-2021-0068>
- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., Silitonga, V. M., Nasution, I., & Wasesa, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 283-303.
- Cayrat, C., & Boxall, P. (2023). The roles of the HR function: A systematic review of tensions, continuity and change. *Human Resource Management Review*, 33(4), 100984. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100984>
- Darmansyah, D., & Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 22-35.
- Decius, J., Knappstein, M., & Klug, K. (2023). Which way of learning benefits your career? The role of different forms of work-related learning for different types of perceived employability. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 24-39. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2023.2191846>
- Dianti, T. R., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 103-107.
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221-237. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0108>
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital. *Front Psychol*, 10, 1803. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82-93.

- Fitriani, R. N., Syahadatina, R., & Efendi, J. (2022). The Role of Compensation in Improving the Performance of Lecturers and Employees of the University of Madura Pamekasan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3525-3531.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Hermayanti, H., Koli, D. Y., & Dima, E. T. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949-962.
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100-109.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Inayah, N., Susanti, N. I., & Putri, R. I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 3(1), 44-60.
- Jing, E. L., & Yan, N. (2024). Role of work ethic in the work–life satisfaction relationship: a longitudinal moderation model. *Journal of Managerial Psychology*, 39(1), 52-66. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2022-0603>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Karosa, I. D., Soleman, M. M., & Mustafa, I. M. (2024). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Performance of Waste Transporters at the Environmental Service in Ternate City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 33-42.
- Kim, H. S., & Jang, S. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., Reyes-Berlanga, M. L., & Lopez-Lemus, J. G. (2024). The relationship between the performance of human resources and the success of the business project. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(7), 1221-1241. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3662>
- Ludwikowska, K. (2022). Employee-oriented human resource policy as a factor shaping the influence of servant leadership on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2335-2348. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2021-0525>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Maheshwari, G., & Kha, K. L. (2023). A bibliometric analysis of influence of leadership styles

- on employees and organization in higher education sector from 2007 to 2022. *International Journal of Leadership in Education*, 1-45. <https://doi.org/10.1080/13603124.2023.2236968>
- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhruddin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7, 1364. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Neher, A., & Maley, J. (2020). Improving the effectiveness of the employee performance management process. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1129-1152. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0201>
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970>
- Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Budiawan, A. (2023). The Role of Compensation and Job Satisfaction to Improve Employee Performance PT. A. *International Journal of Science and Society*, 5(3).
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Pratiwi, I. D., & Sary, F. P. (2023). The Effect Of Career Development, Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Impact On Turnover Intention At Pt Xyz Bandung. *International Journal of Science, Technology & Management*.
- Purba, B., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cu Talenta Pematang Raya. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 32-39.
- Putri, R. F. (2022). Human Resources Training And Development: A Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(2), 204-217.
- Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 15-31.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-168.
- Rosyid, M., Risdiyanto, H., & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 7033-7042.
- Sahid, W., & Abadi, F. (2023). Ethic Leadership, Compensation for Work Engagement with Satisfaction as a Mediating Variable. *Influence: International Journal of Science Review*, 5(1), 296-313.
- Salasiah, Jamil, Jubaidi, A., & Ghufron. (2023). The Role of Human Resource Management in the Organization. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(12), 262-273. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i12.1791>
- Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The influence of compensation and work

- environment on employee performance with intervening of work motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 76-87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Syarkani, Y., & Wulandari, A. (2019). Gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 253-268.
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., García-Chas, R., & Álvarez-Pérez, D. (2024). How transformational leadership shapes employee task performance? A sequential mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1122-1141. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2023-0027>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widjaja, W. (2022). Compensation role in improving employees' performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 4(2), 274-286.
- Xie, L., Li, G., & Bian, X. (2024). The effects of ethical leadership, help seeking and happiness on innovation: an examination in China. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1169-1184. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2023-0377>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zhang, G., & Zhao, W. (2024). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behavior – an intermediary model with moderation. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 64-81. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2023-0287>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya green human resource management pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2).