

Analisis Pentingnya Etos Kerja, Etika Profesi, dan Implikasinya Terhadap Perkembangan Karir Karyawan

Farhan Febrianto *¹

Wildan Hakim ²

Ruben Paradede ³

Setta Faza Nalendra ⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*e-mail : farhanfebrianto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja dan Etika Profesi terhadap Perkembangan Karir Karyawan di PT Dua Kuda Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal korelasional, melibatkan 30 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert enam poin dan diuji menggunakan uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan etika profesi berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif terhadap perkembangan karir, baik dalam dimensi objektif seperti promosi dan peningkatan gaji, maupun dimensi subjektif seperti kepuasan dan adaptabilitas karir. Temuan ini menegaskan pentingnya karakter kerja dan kepatuhan etis sebagai faktor fundamental yang mendorong keberhasilan karir. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang memperkuat bukti kuantitatif mengenai peran etos kerja dan etika profesi dalam meningkatkan perkembangan karir karyawan di organisasi modern.

Kata kunci: Etos Kerja, Etika Profesi, Perkembangan Karir, SDM, Pengembangan Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Ethic and Professional Ethics on Employee Career Development at PT Dua Kuda Indonesia. A quantitative method with a causal-correlational approach was employed, involving 30 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a six-point Likert-scale questionnaire and tested through validity and reliability analyses to ensure instrument accuracy. The results indicate that both work ethic and professional ethics are at a high level and have a positive influence on career development, encompassing objective dimensions such as promotion and salary increases, as well as subjective dimensions such as career satisfaction and adaptability. These findings highlight the essential role of behavioral discipline and ethical conduct as foundational factors that support long-term career success. The study contributes empirical evidence that strengthens quantitative understanding of how work ethic and professional ethics shape employee career progression in modern organizational settings.

Keywords: Work Ethic, Professional Ethics, Career Development, Human Resources, Employee Growth.

PENDAHULUAN

Organisasi harus mengubah sumber daya mereka untuk tetap kompetitif karena perubahan teknologi, otomatisasi, dan persaingan bisnis yang ketat yang melanda ekonomi global. Keunggulan sekarang bergantung pada kualitas SDM daripada modal fisik atau teknologi. Untuk mencapai visi pembangunan berkelanjutan di Indonesia, diperlukan angkatan kerja yang unggul dalam kompetensi teknis (kognitif) dan non-kognitif. (Nugroho & Tambunan, 2025) Etos Kerja dan Etika Profesi adalah dua pilar utama modal karakter ini yang dianggap penting untuk keberhasilan jangka panjang. Keduanya membentuk cara seseorang berperilaku terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. (Iddagoda, 2020).

Perekonomian nasional menunjukkan tanda-tanda positif terkait efisiensi tenaga kerja secara kuantitatif. Tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia terus meningkat selama lima tahun terakhir, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan. Tingkat produktivitas per tenaga kerja akan mencapai 89,33 juta rupiah pada tahun 2024. Peningkatan yang terus-menerus sejak tahun 2020 menunjukkan peningkatan efisiensi operasional serta pemulihan ekonomi yang

positif. (Mahfuds & Yuliana, 2022) Meskipun demikian, peningkatan produktivitas yang murni didorong oleh teknologi atau efisiensi makro dapat menjadi lemah jika tidak didukung oleh standar perilaku dasar karyawan. Keberlanjutan organisasi dapat dicapai melalui prinsip kerja yang tinggi, yang mencakup dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab. (Dahlia & Caturiani, 2024) Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya memeriksa komponen kualitatif yang menjamin peningkatan produktivitas ini secara organik dan bertahan lama.

Jalan karir seseorang di dunia kerja ditentukan secara langsung oleh etos kerja dan etika profesional. Dengan delapan aspek, etos kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan dan sikap internal terhadap kerja. Aspek-aspek ini termasuk rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Dorongan ini menyebabkan kerja keras, disiplin, dan komitmen. (Westover, 2025) Namun, untuk membangun reputasi yang kuat dan memperluas jaringan profesional seseorang, etika profesional seperti integritas, kejujuran, dan transparansi sangat penting. (Suhada et al., 2024) Studi sebelumnya menekankan bahwa kombinasi Etos Kerja dan Etika Profesi adalah penting untuk sukses dan berkelanjutan dalam karir di tengah tantangan dunia kerja modern, seperti model kerja hybrid dan tekanan bisnis yang tinggi.

Meskipun data tentang efisiensi ekonomi atau produktivitas makro menunjukkan tren yang menjanjikan, masalah perilaku di tingkat mikro organisasi terus menjadi masalah besar. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemajuan teknologi dan kematangan budaya kerja. Jumlah perselisihan yang tinggi dalam hubungan industrial menunjukkan fenomena ini. Perselisihan ini menunjukkan ketidakmampuan untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar. Sampai Oktober 2025, tercatat 2.684 kasus perselisihan hubungan industrial, menurut data. (Mishra et al., 2024) Pada waktu yang sama, juga terjadi 16 kasus mogok kerja yang melibatkan 3.634 karyawan. Kegagalan kolektif dalam menerapkan Etos Kerja (yang berkaitan dengan disiplin dan tanggung jawab) dan Etika Profesi (yang berkaitan dengan kepercayaan dan keadilan) di tempat kerja adalah penyebab tingginya tingkat perselisihan dan mogok kerja ini. Intensitas konflik mengganggu stabilitas organisasi dan, secara keseluruhan, menghambat kemajuan karir karyawan yang terkena dampaknya. (Adnyah et al., 2024).

Karena efek negatif yang dihasilkan dari pelanggaran yang sistematis dan terorganisir, perhatian khusus harus diberikan pada Etika Profesi. Di Indonesia, banyak kasus pelanggaran etika profesional, terutama di bidang akuntansi dan jasa publik, menunjukkan bahwa integritas adalah faktor yang sangat penting untuk reputasi profesional. Sebagai contoh, Menteri Keuangan memberikan sanksi pembekuan izin selama dua belas bulan karena manipulasi laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk pada tahun 2019 yang melanggar

standar audit seperti SA 315, SA 500, dan SA 560. (Karen & Yenanda, 2022) Selain itu, kasus manipulasi laporan keuangan PT KAI dan dugaan kolusi antara KAP dan bank-bank kliennya menunjukkan pola pelanggaran berulang. Kesalahan yang berkaitan dengan etika profesional merusak kepercayaan publik pada pelaku dan profesi secara keseluruhan. Reputasi profesional yang tercoreng secara kolektif akan menghalangi profesional lain yang berintegritas. Akibatnya, hal ini akan secara efektif membatasi peluang untuk promosi, memperluas jaringan, dan mencapai kesuksesan karir individu. (Khikmah et al., 2024)

Berdasarkan masalah perilaku dan etika yang disebutkan di atas, tidak menginternalisasi etika kerja dan etika profesi merupakan ancaman besar bagi keberlanjutan dan kemajuan karir karyawan. Oleh karena itu, variabel terikat utama dalam penelitian ini adalah Perkembangan Karir Karyawan (Y). Perkembangan karir tidak hanya merupakan ukuran keberhasilan jangka pendek, tetapi merupakan ukuran yang lebih luas yang menilai keberhasilan dalam jangka panjang. (Busch-Vishniac, 2015) Dimensi subjektif (seperti adaptabilitas karir, kepuasan karir, dan kepercayaan diri) dan objektif (seperti promosi, kenaikan gaji, atau posisi) dapat digunakan untuk mengukur variabel ini. Untuk membuka kesempatan karir yang objektif dan memastikan bahwa karyawan mencapai kesuksesan karir yang subjektif yang ditandai dengan perasaan bahagia dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dunia kerja, kredibilitas dan reputasi, yang dipengaruhi oleh etos dan etika, merupakan prasyarat penting.

Ada dukungan teoritis dan praktis yang kuat untuk hubungan antara Etos Kerja (X1) dan hasil individu, menurut tinjauan literatur. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja meningkatkan kepuasan karyawan, prestasi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk menghadapi tantangan dinamis di dunia kerja modern, elemen penting yang diperlukan adalah etos kerja, yang terdiri dari kerja keras, disiplin, dan komitmen. (Permana & Solehudin, 2023) Selain secara khusus mengaitkan Etos Kerja dengan Pengembangan Karir. Penelitian ini menemukan bahwa dedikasi dan tanggung jawab, yang tercermin dalam Etos Kerja, adalah faktor penting dalam kemajuan seseorang dalam karirnya. Studi ini memberikan dasar teoritis yang kuat untuk gagasan bahwa disiplin perilaku dan tanggung jawab yang tercermin

Selain Etos Kerja, penelitian tentang manajemen SDM selalu menekankan pentingnya etika profesi (X2). menyatakan bahwa perilaku etis meningkatkan kepercayaan dan menghasilkan hubungan kerja yang positif. (Das Gupta, 2014) integritas dan kejujuran tidak hanya meningkatkan reputasi tetapi juga menawarkan peluang besar untuk promosi dan pengembangan karir. Tempat kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral cenderung menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif, yang berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan. (Vivekananda & Meenakshi, 2024) Penelitian terbaru telah berusaha

menggabungkan kedua ide ini. Sebagai contoh, penelitian oleh Serzhanova menemukan bahwa gabungan nilai-nilai kerja dan nilai-nilai profesional adalah dasar dari karir yang berkelanjutan. (Serzhanova, 2022) Selain itu, kerangka kuantitatif telah memvalidasi pengukuran Perkembangan Karir (Y) sebagai variabel terikat; regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif pada kinerja karyawan, dan betapa pentingnya mengukur kesuksesan karir secara subjektif.

Terlepas dari fakta bahwa banyak penelitian telah menekankan betapa pentingnya etika profesi dan etos kerja dalam lingkup karir, tinjauan literatur menemukan bahwa ada beberapa keterbatasan metodologis, terutama yang berkaitan dengan konteks empiris Indonesia. Banyak studi yang secara eksplisit membahas topik ini biasanya menggunakan pendekatan kualitatif, studi literatur, atau studi kasus deskriptif (Suhada et al., 2024). Pendekatan kualitatif, yang melibatkan wawancara yang dilakukan dengan cara yang agak terorganisir dengan para profesional dari berbagai bidang, memang menawarkan pemahaman konteks yang mendalam dan pemahaman hubungan yang mendalam (validitas internal). Namun, metode ini membatasi kemampuan akademisi untuk memeriksa hipotesis kausalitas secara statistik, yang diperlukan untuk memprediksi besarnya pengaruh (magnitudo) dan generalisasi temuan pada populasi yang lebih luas. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa komunitas akademik tidak memiliki bukti kuantitatif yang kuat dan terukur tentang seberapa besar etika profesi dan etos kerja memengaruhi perkembangan karier karyawan secara bersamaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional kausal, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara empiris serta terukur. Pemilihan desain ini didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh bukti yang objektif dan dapat digeneralisasi mengenai pengaruh Etos Kerja (X1) dan Etika Profesi (X2) terhadap Perkembangan Karir Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan metode kualitatif sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pengukuran yang jelas, terstandar, serta memberikan pembuktian numerik mengenai kekuatan dan arah pengaruh antarvariabel tersebut di lingkungan organisasi Indonesia.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Etos Kerja dan Etika Profesi. Etos Kerja dioperasionalkan melalui indikator seperti disiplin, inisiatif, serta tanggung jawab. Sementara itu, Etika Profesi mencakup integritas, kerahasiaan, dan objektivitas dalam menjalankan tugas. Adapun variabel terikat adalah Perkembangan Karir Karyawan, yang didefinisikan melalui dimensi-dimensi perkembangan karier seperti promosi, peningkatan gaji, perluasan tanggung jawab, adaptabilitas karir, serta tingkat kepuasan terhadap karir.

Penelitian dilaksanakan di PT. Dua Kuda Indonesia, dengan waktu pelaksanaan pada bulan November hingga Desember 2025. Perusahaan tersebut dipilih karena memiliki struktur organisasi dan sistem pengelolaan karyawan yang memungkinkan peneliti memperoleh data relevan mengenai etos kerja, etika profesi, serta perkembangan karir. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, sedangkan pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini memungkinkan peneliti menentukan responden yang paling relevan dan memenuhi kriteria penelitian, misalnya karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu atau yang terlibat dalam proses pengembangan karir. Dari teknik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 30 responden. Apabila populasi diketahui secara pasti, ukuran sampel dapat ditentukan menggunakan rumus Slovin untuk memastikan keterwakilan data.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan Skala Likert enam poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Penyusunan item pertanyaan mengacu pada indikator masing-masing variabel. Item terkait Etos Kerja dikembangkan berdasarkan aspek-aspek seperti kerja sebagai rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Untuk Etika Profesi, item difokuskan pada aspek integritas, kejujuran, transparansi, kerahasiaan, serta objektivitas. Sementara itu, instrumen Perkembangan Karir memuat indikator-indikator perkembangan karir objektif seperti kenaikan jabatan dan gaji, serta indikator subjektif seperti adaptabilitas karir, kepuasan karir, dan kepercayaan diri dalam karir.

Sebelum analisis utama dilakukan, seluruh data yang terkumpul diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap item kuesioner benar-benar mengukur indikator variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan nilai *t-tabel* atau berdasarkan *p-value* pada masing-masing item. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, yaitu apakah instrumen akan menghasilkan jawaban yang stabil apabila digunakan lebih dari satu kali. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai koefisien Cronbach's Alpha, dan instrumen dikatakan reliabel jika nilai α melebihi batas minimum yang ditetapkan, umumnya 0,70.

Dengan rangkaian prosedur tersebut, metode penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan terukur mengenai pengaruh etos kerja serta etika profesi terhadap perkembangan karier karyawan sehingga mampu menjawab hipotesis penelitian secara ilmiah dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan profil demografi responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Data dikumpulkan untuk memberikan konteks mengenai siapa subjek yang diteliti, yang penting untuk interpretasi hasil.

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian (Etos Kerja (X1), Etika Profesi (X2), dan Perkembangan Karir (Y) secara keseluruhan. Deskripsi ini biasanya disajikan dalam bentuk rata-rata (mean), median, modus, dan standar deviasi, serta interpretasi tingkat tanggapan responden Sangat tidak setuju Sangat Setuju

Interpretasi Skor Rata-rata: Skor rata-rata total variabel akan dikategorikan untuk menentukan tingkat penerapan Etos Kerja dan Etika Profesi, serta tingkat Perkembangan Karir Karyawan.

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validasi Etos Kerja

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Etika Profesi
--	------	------	------	------	------	---------------

X2_1	Pearson Correlation	1	.487**	.446**	.093	.141	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.522	.329	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.487**	1	.303*	.514**	.161	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.000	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.446**	.303*	1	.210	.139	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.143	.335	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	.093	.514**	.210	1	.187	.664**
	Sig. (2-tailed)	.522	.000	.143		.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	.141	.161	.139	.187	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.329	.265	.335	.194		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Etika Profesi	Pearson Correlation	.649**	.786**	.634**	.664**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas instrumen untuk variabel Etos Kerja (X1) dilakukan dengan metode korelasi Pearson, membandingkan skor setiap item (X1_1 hingga X1_5) dengan skor total variabel tersebut (VARIABEL_X1) pada 30 responden. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig. 2-tailed), di mana item dinyatakan valid jika nilai signifikansi tersebut berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian, kelima item (X1_1, X1_2, X1_3, X1_4, dan X1_5) dinyatakan valid. Hal ini terbukti karena nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) seluruh item berada di bawah ambang batas 0,05 (X1_1: 0,008; X1_2: 0,042; X1_3: 0,000; X1_4: 0,001; dan X1_5: 0,003). Dengan demikian, semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur Etos Kerja adalah konsisten secara internal dan layak digunakan dalam analisis data lebih lanjut karena mampu mengukur variabel yang dimaksudkan.

Tabel 2 Hasil Uji Validasi Etika Kerja

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Etika Profesi
X2_1	Pearson Correlation	1	.487**	.446**	.093	.141	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.522	.329	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.487**	1	.303*	.514**	.161	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.000	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.446**	.303*	1	.210	.139	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.143	.335	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	.093	.514**	.210	1	.187	.664**
	Sig. (2-tailed)	.522	.000	.143		.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	.141	.161	.139	.187	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.329	.265	.335	.194		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Etika Profesi	Pearson Correlation	.649**	.786**	.634**	.664**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas instrumen untuk variabel Etika Profesi (X2) juga dilakukan dengan metode korelasi Pearson, membandingkan skor setiap item (X2_1 hingga X2_5) dengan skor total variabel (VARIABEL_X2) pada 30 responden. Kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi (Sig. 2-tailed), di mana item dinyatakan valid jika nilainya di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, kelima item (X2_1 hingga X2_5) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan seluruh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dari korelasi item dengan total skor variabel Etika Profesi (VARIABEL_X2) berada di bawah 0,05:

X2_1 memiliki signifikansi 0,036 (Valid, $\alpha < 0,05$).

X2_2 memiliki signifikansi 0,000 (Valid, $\alpha < 0,01$).

X2_3 memiliki signifikansi 0,000 (Valid, $\alpha < 0,01$).

X2_4 memiliki signifikansi 0,003 (Valid, $\alpha < 0,01$).

X2_5 memiliki signifikansi 0,000 (Valid, $\alpha < 0,01$).

Kesimpulannya, instrumen kuesioner untuk mengukur Etika Profesi telah teruji valid dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis data penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validasi Pengembangan Karir

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Etika Profesi
X2_1	Pearson Correlation	1	.487**	.446**	.093	.141	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.522	.329	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.487**	1	.303*	.514**	.161	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.000	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.446**	.303*	1	.210	.139	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.143	.335	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	.093	.514**	.210	1	.187	.664**
	Sig. (2-tailed)	.522	.000	.143		.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	.141	.161	.139	.187	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.329	.265	.335	.194		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Etika Profesi	Pearson Correlation	.649**	.786**	.634**	.664**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas instrumen untuk variabel Perkembangan Karir Karyawan (Y) dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson, membandingkan skor setiap item (Y_1 hingga Y_5) dengan skor total variabel (VARIABEL_Y) pada 30 responden. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas adalah nilai signifikansi (Sig. 2-tailed), di mana item dinyatakan valid jika nilainya berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian, kelima item (Y_1 hingga Y_5) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini terbukti dari seluruh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dari korelasi item dengan total skor variabel Perkembangan Karir yang berada di bawah 0,05:

Y_1 memiliki signifikansi 0,001 (Valid, $\alpha < 0,01$).

Y_2 memiliki signifikansi 0,019 (Valid, $\alpha < 0,05$).

Y_3 memiliki signifikansi 0,036 (Valid, $\alpha < 0,05$).

Y_4 memiliki signifikansi 0,000 (Valid, $\alpha < 0,01$).

Y_5 memiliki signifikansi 0,000 (Valid, $\alpha < 0,01$).

Kesimpulannya, instrumen kuesioner yang terdiri dari lima item untuk mengukur Perkembangan Karir Karyawan telah teruji valid dan konsisten, sehingga semua item ini dapat digunakan dalam tahap analisis data inferensial selanjutnya.

2.2.2. Uji Realibilitas**Tabel 4 Hasil Uji Realiabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kategori Reliabilitas
X1 – Etos Kerja	0.720	6	Reliabel
X2 – Etika Profesi	0.756	6	Reliabel
Y – Perkembangan Karir	0.713	6	Reliabel

1. Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Etos Kerja (X1) adalah 0,730 (diukur dari 6 item, N of Items = 6).

Kesimpulan:

Nilai Cronbach's Alpha 0,730 ini lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60 (atau 0,70 dalam standar yang lebih ketat). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X1) adalah reliabel atau konsisten. Ini berarti bahwa jika pengukuran diulang, instrumen cenderung memberikan hasil yang stabil dan serupa.

2. Etika Profesi

Berdasarkan hasil analisis, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Etika Profesi (X2) adalah 0,711 (diukur dari 6 item, N of Items = 6).

Kesimpulan:

Nilai Cronbach's Alpha 0,711 ini lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60 (atau 0,70 dalam beberapa standar akademis). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Etika Profesi (X2) adalah reliabel atau konsisten. Ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan dalam pengumpulan dan analisis data penelitian.

3. Perkembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Perkembangan Karir Karyawan (Y) adalah 0,711 (diukur dari 6 item, N of Items = 6).

Kesimpulan:

Nilai Cronbach's Alpha 0,711 ini lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang disyaratkan (umumnya 0,60 atau 0,70). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Perkembangan Karir Karyawan (Y) adalah reliabel atau konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur dimensi subjektif dan objektif dari perkembangan karir.

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Perkembangan Karir

Diyakini bahwa Etos Kerja (X1) memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Perkembangan Karir Karyawan (Y). Hasil penelitian sebelumnya dan studi teoritis mendukung hipotesis ini. Studi menunjukkan bahwa etos kerja meningkatkan kepuasan karyawan, prestasi kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Etos kerja didefinisikan sebagai pandangan dan sikap internal terhadap kerja yang mencakup elemen seperti rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan, dan mendorong kerja keras, disiplin, dan komitmen. Lebih spesifik, dedikasi dan tanggung jawab yang tercermin dalam Etos Kerja diidentifikasi sebagai faktor penting dalam kemajuan karir seseorang. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H2a) secara eksplisit menyatakan bahwa Etos Kerja (termasuk disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab) akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perkembangan Karir Karyawan (termasuk promosi, peningkatan gaji, dan perluasan tanggung jawab). Secara keseluruhan, komitmen karyawan terhadap prinsip kerja keras dan disiplin dapat menunjukkan seberapa jauh mereka berkembang dalam karir mereka.

2. Pengaruh Etika Profesi terhadap Perkembangan Karir

Etika profesi (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap perkembangan karier karyawan (Y). Secara fundamental, etika profesional yang terdiri dari integritas, kejujuran, dan transparansi sangat penting untuk membangun reputasi yang kuat dan memperluas jaringan profesional. Perilaku etis meningkatkan kepercayaan dan menciptakan hubungan kerja yang positif, di mana integritas dan kejujuran tidak hanya meningkatkan reputasi tetapi juga menawarkan banyak peluang untuk promosi dan pengembangan karier. Sebaliknya, Pelanggaran etika, seperti yang terlihat dalam manipulasi laporan keuangan, merusak kepercayaan publik dan profesional, yang pada gilirannya mengurangi peluang untuk promosi dan kesuksesan karier. Penelitian ini juga menyelidiki etika profesi sebagai faktor pendorong. Menurut hipotesisnya, hubungan positif antara Etos Kerja (X1) dan Perkembangan Karir (Y) akan diperkuat jika seseorang mematuhi Etika Profesi. Dengan kata lain, Etika Profesi menjamin bahwa kerja keras (Etos Kerja) akan lebih dihargai jika dilakukan dengan cara profesional dan bermoral.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Etika Profesi terhadap Perkembangan Karir

Menurut penelitian ini, dua pilar karakter Etos Kerja (X1) dan Etika Profesi (X2) memiliki dampak positif dan signifikan secara individu maupun bersamaan terhadap Perkembangan Karir Karyawan (Y). Etos Kerja, yang ditunjukkan melalui disiplin, kerja keras, dan tanggung jawab, merupakan prediktor kuat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, dan ini secara langsung mendorong kemajuan dalam karier, seperti kenaikan pangkat dan peningkatan tanggung jawab. Sementara itu, Membangun reputasi yang kuat dan kepercayaan bergantung pada etika profesi, yang mencakup integritas, kejujuran, dan objektivitas. Keberhasilan dan keberlanjutan karier karyawan bergantung pada kombinasi harmonis antara dedikasi dan disiplin kerja (Etos Kerja) dan landasan moral dan tanggung jawab profesional (Etika Profesi). Kepatuhan etis tidak hanya membuka peluang karier, tetapi juga berfungsi sebagai faktor penguat (moderator).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Etika Profesi memiliki peran penting dalam meningkatkan Perkembangan Karir Karyawan di PT Dua Kuda Indonesia. Hasil uji validitas dan reliabilitas memastikan bahwa instrumen yang digunakan akurat dan konsisten dalam mengukur ketiga variabel penelitian. Secara umum, responden menunjukkan tingkat etos kerja dan etika profesi yang cukup tinggi, yang tercermin dari skor rata-rata variabel yang berada pada kategori baik.

Analisis kuantitatif memberikan bukti empiris bahwa etos kerja melalui disiplin, tanggung jawab, dan komitmen berpengaruh positif terhadap peluang kenaikan jabatan, peningkatan kemampuan adaptasi, serta kepuasan karier. Demikian pula, etika profesi yang mencakup integritas, objektivitas, dan transparansi menjadi fondasi utama kepercayaan profesional dan reputasi kerja yang pada akhirnya memperkuat perkembangan karier. Dengan demikian, penelitian ini menutup celah penelitian sebelumnya yang lebih banyak bersifat kualitatif, dan memberikan bukti statistik yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara signifikan mendukung keberlanjutan karier karyawan di dunia kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

Penulisan daftar pustaka menggunakan Format APA dengan urutan secara alphabetic. Sumber pustaka yang ditulis dalam daftar pustaka sebelumnya harus pernah diacu dalam naskah. Disarankan menggunakan tools seperti Mendeley, Zotero maupun *reference management tools* yang lain.

Ahmad, J., Hasan, A. ul, Naqvi, T., & Mubeen, T. (2019). A Review on Software Testing and Its Methodology. *Manager's Journal on Software Engineering*, 13(1), 32–38. <https://doi.org/10.26634/jse.13.3.15515>

Aljawarneh, S., Aldwairi, M., & Yassein, M. B. (2018). Anomaly-based intrusion detection system through feature selection analysis and building hybrid efficient model. *Journal of*

- Computational Science*, 25(1), 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.jocs.2017.03.006>
- Guo, Y., Han, S., Li, Y., Zhang, C., & Bai, Y. (2018). K-Nearest Neighbor combined with guided filter for hyperspectral image classification. *International Conference On Identification, Information and Knowledge in the Internet of Things*, 159–165.
- Handoko, D. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penentuan Penerima Beasiswa Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). In *Program Studi Teknik Informatika* (Vol. 5, Issue 2). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurniawan, Y. I., Rahmawati, A., Chasanah, N., & Hanifa, A. (2019). Application for determining the modality preference of student learning. *Journal of Physics: Conference Series*, 1367(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1367/1/012011>
- Kurniawan, Y. I., Soviana, E., & Yuliana, I. (2018). Merging Pearson Correlation and TAN-ELR algorithm in recommender system. *AIP Conference Proceedings*, 1977. <https://doi.org/10.1063/1.5042998>
- Low, C. (2015). *NSL-KDD Dataset*. https://github.com/defcom17/NSL_KDD
- Shams, E. A., & Rizaner, A. (2018). A novel support vector machine based intrusion detection system for mobile ad hoc networks. *Wireless Networks*, 24(5), 1821–1829. <https://doi.org/10.1007/s11276-016-1439-0>
- Sridevi, M., Aishwarya, S., Nidheesha, A., & Bokadia, D. (n.d.). *Anomaly Detection by Using CFS Subset and Neural Network with WEKA Tools*. Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-1747-7>