



Analysis of Work Ethic and Employee Ethics and Their Impact on Career Development at Meatballs Lotus

Ahmad Syauqi Rusdi^{1*}, Alvi Zahra Adibah², Firda Varensia³, Tanisha Firial Hasti⁴

Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding Author: Ahmad Syauqi Rusdi ahmdsyauqi1717@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Ethic, Employee Ethics, Career Development, Qualitative, Thematic Analysis

Received : 05, October

Revised : 07, November

Accepted: 09, December

©2025 Rusdi, Adibah, Varensia, Hasti:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to gain an in-depth understanding of how work ethic and employee ethics are internalized and operationalized by Bakso Lotus employees, as well as qualitatively analyze their perception of the relationship between these two factors with opportunities and the pace of career development in the company. The method used in this study adopts a qualitative approach with a case study design. Primary data were collected through in-depth interviews with a number of key informants as well as participatory observations in the work environment. The collected data is then analyzed using thematic analysis to identify key patterns, categories, and themes that emerge from the informant's experience. The results of this study are in line with the findings in the study (Potu et al., 2021), which show that extrinsic and intrinsic motivation simultaneously play an important role in improving employee performance and work attitudes.

Analisis Etos Kerja dan Etika Karyawan serta Dampaknya terhadap Perkembangan Karir di Bakso Lotus

Ahmad Syauqi Rusdi^{1*}, Alvi Zahra Adibah², Firda Varensia³, Tanisha Firial Hasti⁴

Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding Author: Ahmad Syauqi Rusdi ahmdsyauqi1717@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Etos Kerja, Etika Karyawan, Perkembangan Karir, Kualitatif, Analisis Tematik

Received : 05, Oktober

Revised : 07, November

Accepted: 09, Desember

©2025 Rusdi, Adibah, Varensia, Hasti:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam (in-depth understanding) mengenai bagaimana etos kerja dan etika karyawan diinternalisasi dan dioperasionalkan oleh karyawan Bakso Lotus, serta menganalisis secara kualitatif persepsi mereka terhadap kaitan antara kedua faktor tersebut dengan peluang dan laju perkembangan karir di perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews) dengan sejumlah informan kunci serta observasi partisipatif di lingkungan kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, kategori, dan tema-tema kunci yang muncul dari pengalaman informan. Hasil penelitian ini selaras dengan penemuan dalam penelitian (Potu et al., 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara bersamaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan sikap kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Etos kerja dan etika karyawan adalah dua hal penting yang sangat memengaruhi keberhasilan seseorang dan organisasi dalam era yang kompetitif. Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini menjadi semangat yang mendukung karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa etos kerja yang baik menciptakan karyawan yang kuat, berdedikasi, dan fokus pada pencapaian target (Simanjuntak et al., 2025). Etos kerja bisa dipahami sebagai sikap kerja yang positif, berakar pada kesadaran dan komitmen penuh terhadap cara kerja yang utuh. Selain itu, etos kerja juga merupakan cara berperilaku khas dari suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi, semangat dasar, hingga standar perilaku (Nur Annisa et al., 2023; Selvina, 2023).

Etika profesional seperti kejujuran, integritas, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan berperan sebagai pedoman moral dalam lingkungan kerja. Etika yang baik meningkatkan citra diri karyawan, serta mendorong kepercayaan antar rekan kerja, atasan, dan pelanggan. Etika profesi sangat penting dalam dunia kerja, karena organisasi yang menerapkan nilai etika dalam operasionalnya cenderung memiliki reputasi yang lebih baik (Chrisvo et al., 2025). Lingkungan kerja dengan etika profesional yang diterapkan secara konsisten diketahui meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Simanjuntak et al., 2025). Gabungan kuat antara etos kerja dan etika yang baik bisa menciptakan nilai tambah yang besar bagi organisasi. Dampak positif etos dan etika juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap perkembangan karir karyawan. Perkembangan karir diartikan sebagai kemajuan dalam dunia kerja yang memungkinkan seseorang mencapai tujuan dalam karirnya (Kusuma et al., 2023).

Pengembangan karir merupakan hal yang penting karena proses ini adalah peningkatan kemampuan kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja untuk mencapai karir yang diinginkan (Nur Annisa et al., 2023). Pengembangan karir yang berdasarkan etika juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Chrisvo et al., 2025), dan ternyata memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan (Nur Annisa et al., 2023). Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi dan etika yang baik cenderung mendapat jalur karir yang lebih baik, karena mereka dianggap sebagai sumber daya yang dapat diandalkan dan siap mengambil peran (Kusuma et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja seseorang, semakin besar kemungkinannya mendapatkan pengembangan karir yang diinginkan.

Fenomena ini penting untuk diteliti khususnya di sektor jasa, terutama pada usaha mikro dan menengah (UMKM) di bidang kuliner seperti Bakso Lotus. Di bidang ini, keberhasilan bisnis sangat bergantung pada hubungan langsung dan kualitas pelayanan yang sangat dipengaruhi oleh sikap, moral, serta semangat kerja setiap karyawan. Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan menyeluruh tentang etos kerja dan etika karyawan serta dampaknya terhadap perkembangan karir di Bakso Lotus.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja memainkan peran sentral dalam menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan individu dalam suatu organisasi. Menurut (Al Farikhi & Setiawan Wicaksono, 2024), etos kerja adalah seperangkat prinsip dan keyakinan yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, serta bertanggung jawab. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis seseorang, tetapi juga mencerminkan kualitas moral, motivasi internal, dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara bahasa, etos berasal dari kata Yunani *ethos* yang berarti karakter, sikap, atau kebiasaan. Dalam konteks dunia kerja, etos dipahami sebagai energi positif yang memengaruhi produktivitas, dedikasi, dan keuletan seseorang dalam bekerja. Etos kerja yang kuat biasanya ditunjukkan melalui perilaku seperti kejujuran, ketekunan, kedisiplinan, dan komitmen untuk mencapai hasil terbaik.

Konsep Etika Karyawan

Secara umum, konsep etika karyawan mencakup beberapa dimensi utama:

- a. **Integritas**
Integritas merujuk pada konsistensi antara perkataan dan tindakan. Karyawan yang berintegritas menunjukkan kejujuran dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan maupun rekan kerja.
- b. **Tanggung Jawab**
Etika menuntut karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas yang diemban, termasuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas, dan tidak menghindari kesalahan pribadi.
- c. **Kepatuhan terhadap Aturan**
Karyawan etis mematuhi aturan perusahaan, SOP (Standard Operating Procedure), serta ketentuan hukum yang berlaku. Tindakan seperti tidak menyalahgunakan fasilitas perusahaan merupakan bentuk kepatuhan etis.
- d. **Perilaku Profesional**
Meliputi kesopanan, kemampuan menjaga rahasia perusahaan, komunikasi yang baik, dan penghormatan terhadap sesama rekan kerja maupun pelanggan.
- e. **Keadilan dan Tidak Diskriminatif**
Etika menekankan perlakuan adil tanpa memandang status, jabatan, suku, dan latar belakang lainnya. Lingkungan kerja yang adil menciptakan rasa aman dan meningkatkan kohesi dalam tim.

Dengan demikian, etika karyawan dapat dipahami sebagai pondasi moral yang memungkinkan terciptanya kinerja yang stabil, hubungan kerja yang sehat, serta peluang karir yang lebih terbuka. Ketika etika diterapkan secara konsisten, organisasi tidak hanya memperoleh karyawan yang kompeten, tetapi juga individu yang dapat dipercaya dalam jangka panjang.

Hubungan Antara Etos Kerja dan Etika dengan Perkembangan Karir

Perkembangan karir merupakan salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja, sehingga implementasi pengembangan karir dan pengaruhnya sangat besar (Benidetus & Kiswoyo, 2024). Proses ini sangat bergantung pada penilaian manajerial terhadap karakter individu, terutama terkait etos kerja dan etika karyawan. Kedua faktor ini menjadi indikator non-teknis utama dalam menentukan keputusan karir yang dilakukan oleh manajemen (Kurniawidi et al., 2025).

Etos Kerja memiliki fungsi yang sangat krusial karena secara langsung berkontribusi terhadap Kinerja yang tinggi dan berkelanjutan. Kinerja yang baik ini mencerminkan kemampuan dan kesediaan karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan yang secara konsisten menunjukkan disiplin, inisiatif, dan rasa tanggung jawab dianggap mampu menjalankan tugas yang lebih kompleks. Oleh karena itu, Etos Kerja yang kuat berperan sebagai pendorong utama dalam meraih Prestasi Kerja dan menjadi dasar empiris untuk keputusan terkait promosi atau pergeseran posisi (Wibowo et al., 2023).

Sebaliknya, Etika Karyawan adalah salah satu persyaratan fundamental untuk membangun kepercayaan yang dinilai secara menyeluruh oleh pihak manajemen. Integritas dan kejujuran menjamin bahwa karyawan dianggap layak dan aman untuk diberikan kekuasaan, yang merupakan pertimbangan sangat penting, terutama dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) seperti Bakso Lotus. menekankan bahwa etika yang kuat dapat memupuk reputasi yang dapat diandalkan, menjadikannya syarat fundamental untuk posisi kepemimpinan. Dalam penelitian kualitatif, etika kerap kali berfungsi sebagai faktor eliminasi; manajer cenderung mengabaikan karyawan dari pertimbangan karir jangka panjang jika ada keraguan, sekecil apapun, mengenai integritas mereka, meskipun kinerja operasionalnya sangat baik.

Dengan demikian, keputusan mengenai perkembangan karir pada dasarnya adalah hasil dari penilaian menyeluruh yang dilakukan oleh manajer terhadap interaksi antara kedua variabel tersebut. Promosi diberikan kepada pegawai yang tidak hanya dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam etos kerja, tetapi juga dapat diandalkan dan dipercaya. Hanya dengan kombinasi kinerja yang luar biasa dan dasar moral yang kokoh, Kepercayaan Manajerial Penuh dapat terbangun, yang memastikan Perkembangan Karir yang berkelanjutan.

Penelitian Terdahulu

Hasil studi sebelumnya telah menemukan kesepakatan bahwa sikap kerja dan moralitas karyawan berperan penting dalam kemajuan karir. Penelitian empiris yang dilakukan oleh (Bagus Alfanto et al., 2024), mengonfirmasi bahwa kedisiplinan kerja, pencapaian kinerja, dan kesetiaan memberikan dampak signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa elemen etos kerja terutama disiplin dan kesetiaan merupakan faktor utama yang menjadi perhatian manajemen dalam pertimbangan peningkatan jenjang karir karyawan, bahkan ketika kemampuan teknis antar individu setara.

Studi lain oleh (Julianti & Yulianty, 2024) juga memberikan bukti kuat bahwa evaluasi kinerja dan kedisiplinan berkontribusi secara signifikan terhadap promosi jabatan di Polsek Padang Utara. Dalam penelitian ini, disiplin tidak hanya dipandang sebagai kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan semangat kerja dan integritas, yang merupakan faktor penting bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan. Temuan ini menegaskan bahwa karakter kerja dan kedisiplinan adalah indikator profesionalisme yang menentukan kesempatan pengembangan karir.

Keselaran hasil riset ini terlihat jelas dalam penelitian (Efendi et al., 2024) yang menegaskan bahwa perilaku etis karyawan secara langsung berkontribusi terhadap citra positif perusahaan. Karyawan yang menunjukkan perilaku etis yang konsisten lebih dipercayai untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar, yang pada gilirannya menciptakan peluang karir yang lebih baik. Selain itu, (Berliana Salsabilla et al., 2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan semangat kerja dan moralitas yang kuat di kalangan karyawan, yang kemudian sering dijadikan tolak ukur potensial kepemimpinan di masa mendatang.

Secara keseluruhan, berbagai studi tersebut menunjukkan bahwa etos kerja, integritas, disiplin, dan kesetiaan merupakan aset sosial yang sangat berharga sekaligus elemen penting dalam evaluasi karir. Namun, kebanyakan studi tersebut lebih menekankan pada sektor otomotif, pemerintah, dan layanan, sehingga penelitian di bidang kuliner masih tergolong jarang. Oleh karena itu, penelitian ini memilih pendekatan yang berbeda dengan melaksanakan studi kasus kualitatif mendalam di Bakso Lotus, menggunakan triangulasi sudut pandang dari pengambil keputusan, individu yang mendapatkan promosi, dan pelaksana harian untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang penerapan etos kerja dan etika dalam pengembangan karir di industri kuliner lokal.

METODOLOGI

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian lapangan atau field research. Dimana penelitian dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan data atau informasi yang relevan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Pada penelitian ini berfokus pada Etos Kerja dan Etika Karyawan serta Dampaknya terhadap Perkembangan Karir di Bakso Lotus.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti di lokasi penelitian. Sumber data tersebut adalah hasil observasi serta wawancara pada karyawan di Bakso Lotus untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana etos kerja dan etika karyawan diinternalisasi dan dioperasionalkan di Bakso Lotus, serta pengaruhnya terhadap laju perkembangan karir.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Bakso Lotus dan waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan yaitu dari bulan Oktober - November 2025

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui:

Observasi

Menurut (Dwiyanti, 2023) observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan dimana para peneliti dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta atau fenomena yang terjadi di lapangan. Sehingga dalam penelitian ini akan mengobservasi tentang etos kerja dan etika karyawan serta dampaknya terhadap perkembangan karir di Bakso Lotus.

Wawancara

Menurut (Sugiono 2021) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sehingga wawancara dilakukan untuk mengetahui suatu informasi yang lebih mendalam tentang bagaimana informan melihat suatu permasalahan yang sedang terjadi. Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data kepada pihak yang bersangkutan yaitu, karyawan di Bakso Lotus. Peneliti juga menyiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada pihak yang bersangkutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Etos Kerja Karyawan di Bakso Lotus

Penelitian kualitatif yang dilakukan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di Bakso Lotus dipengaruhi oleh dua jenis motivasi, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Dari segi motivasi ekstrinsik, hal yang paling mendorong karyawan adalah kebutuhan finansial, seperti untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menurut salah satu karyawan. Sementara itu, motivasi intrinsik muncul dari rasa bangga dan kepuasan ketika pelanggan tersenyum atau memuji cita rasa makanan yang dibuat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penemuan dalam penelitian (Potu et al., 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara bersamaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan sikap kerja karyawan. Dalam konteks Bakso Lotus, motivasi ekstrinsik seperti gaji dan penghasilan berjalan bersamaan dengan motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, seperti yang dijelaskan oleh (Kurniawidi et al., 2025). Bukti nyata dari semangat kerja ini terlihat dari sikap disiplin para karyawan, di mana setiap orang berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan tepat waktu. Tingkat disiplin yang tinggi ini menunjukkan tanggung jawab yang besar dari setiap individu atas tugas yang mereka kerjakan. Menurut (Holillah, 2025), kebiasaan kerja yang disiplin secara konsisten memastikan semua tugas dan tanggung jawab diselesaikan tepat waktu dan berkualitas, yang menjadi dasar bagi efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Ketika menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit, kebanyakan

karyawan memilih berdiskusi atau meminta bantuan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman yang menunjukkan adanya rasa persatuan dan solidaritas dalam tim.

Upaya bekerja sama seperti ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini didukung oleh (Kurniawidi et al., 2025), yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menekankan bahwa solusi yang lebih baik sering dihasilkan melalui kolaborasi dibandingkan hanya mengandalkan individu sendirian.

Evaluasi Etika Karyawan di Bakso Lotus

Etika profesional diwujudkan lewat interaksi yang beretika serta dedikasi kepada integritas. Para karyawan menunjukkan pemahaman terhadap hierarki dengan menggunakan gaya komunikasi yang berbeda: “santai dengan batasan” kepada rekan karyawan dan “formal/hormat” kepada para atasan (Karyawan 1). Dalam lingkup internal, etika kelompok ditekankan lewat prinsip solidaritas dan keadilan (Karyawan 2), yang terbukti krusial dalam meningkatkan efektivitas tim serta kepuasan kerja (Jurnal Unesa, 2023). Nilai “jujur dan menghormati” (Karyawan 3) menjadi dasar yang sangat penting dari integritas. Dalam konteks UMKM, kejujuran (termasuk dalam pelayanan untuk mencegah komplain) merupakan prinsip fundamental yang harus dimiliki untuk membangun kepercayaan pelanggan serta reputasi bisnis.

Dampak Etos Kerja dan Etika terhadap Perkembangan Karir

Perkembangan karir di Bakso Lotus ditentukan oleh dua faktor utama, hasil kerja dan karakter. Semangat kerja yang tinggi, yang mencakup konsistensi kinerja dan disiplin, berkorelasi positif dengan kemungkinan pengembangan karir karyawan. Namun, pencapaian kinerja perlu didasarkan pada etika yang kuat, seperti integritas, sebagai syarat untuk memperoleh Kepercayaan Manajerial Penuh yang dibutuhkan dalam posisi kepemimpinan. Para karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan harus terus didorong oleh manajemen melalui pemberian insentif serta pelatihan kecil terkait penanganan keluhan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang berkelanjutan membutuhkan kombinasi antara pencapaian kinerja yang didukung oleh etos kerja dan integritas yang teruji melalui etika.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Etos Kerja dan Etika Karyawan serta Dampaknya terhadap Perkembangan Karir di Bakso Lotus, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan etika menjadi dua faktor utama yang menentukan kualitas kinerja serta peluang karir karyawan dalam lingkungan kerja UMKM kuliner.

Pertama, etos kerja karyawan di Bakso Lotus terbentuk melalui kombinasi motivasi ekstrinsik seperti kebutuhan finansial, serta motivasi intrinsik berupa kepuasan kerja dan keinginan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Hal ini tercermin dari sikap disiplin, komitmen, kerja sama tim, serta tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Etos kerja yang kuat terbukti meningkatkan kinerja individu dan menjadi dasar penting dalam penilaian

manajemen terhadap kesiapan karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar.

Kedua, etika karyawan yang ditunjukkan melalui integritas, komunikasi yang santun, kepatuhan terhadap aturan, serta solidaritas antar rekan kerja berperan besar dalam menjaga keharmonisan dan produktivitas tim. Dalam konteks UMKM, etika menjadi faktor penentu kepercayaan baik dari pelanggan maupun manajemen. Integritas yang tinggi menjadi syarat mutlak bagi karyawan untuk dipertimbangkan dalam posisi yang mengemban tanggung jawab lebih besar.

Ketiga, perkembangan karir karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara etos kerja yang stabil dan etika yang konsisten. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi sekaligus memiliki karakter yang dapat dipercaya memperoleh peluang lebih besar untuk berkembang. Kepercayaan manajerial menjadi elemen kunci yang hanya dapat dibangun melalui rekam jejak etika dan etos kerja yang kuat. Selain itu, pengembangan karir perlu didukung oleh pelatihan, pembinaan, dan insentif yang tepat agar motivasi dan kualitas kerja karyawan tetap terjaga.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja dan etika bukan hanya berpengaruh pada kualitas kinerja, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap laju perkembangan karir di Bakso Lotus. Kombinasi keduanya menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter, dan siap berkontribusi lebih besar bagi kemajuan organisasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Analisis Etos Kerja dan Etika Karyawan serta Dampaknya terhadap Perkembangan Karir di Bakso Lotus.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Farikhi, F., & Setiawan Wicaksono, A. (2024). Work Ethic As The Foundation Of Organizational Commitment Etos Kerja Sebagai Pondasi Komitmen Organisasi. Desember, 13(4), 534–540. <https://doi.org/10.30872/Psikostudia.V13i4>.
- Bagus Alfanto, D., Husadha, C., Yoganingsih, T., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai Dalam Mencapai Promosi Jabatan Dipo Internasional Pahala Otomotif. In Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management (Ijesm) (Vol. 2, Issue 3).
- Benidetus, & Kiswoyo. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja.
- Berliana Salsabilla, J., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2025). Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Human Relation Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Natura Plastindo. 17(3), 725–744. <https://doi.org/10.24905/Permana.V17i3.988>.
- Chrisvo, A. R., Hidayatullah, M. F., & Parhusip, J. (2025). Pentingnya Etika Profesi Bagi Pengembangan Karir Di Indonesia. Article In Journal Of Mister Cite This Article Apa, 2(1b), 1643–1647. <https://doi.org/10.32672/Mister.V2i1b>.

- Dwiyanti, S. (2023). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di Bmt.
- Efendi, E., Hsb, S. P., Siregar, S. F., Harahap, Y. A., Br Purba, E. R. G., & Harahap, M. Y. (2024). Analisis Pentingnya Kode Etik Public Relation Dalam Menjaga Citra Perusahaan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 380–390. <https://doi.org/10.47467/Elmujtama.V4i3.1557>.
- Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 595.
- Julianti, L., & Yuliantanty, S. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Polsek Padang Utara. 2(2). <https://doi.org/10.31933/Emjm.V2i2>.
- Kurniawidi, T. A., Rizki, N. N., Salsabila, T., Sari, D. M. T., & Nabilla, R. (2025). Pengaruh Ethos Kerja Dan Etika Serta Dampak Nya Terhadap Profesi Dan Perkembangan Karir Seseorang Di Dunia Kerja. <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>.
- Kusuma, N., Naser, H., Damayanti, W., Silitonga, W. S. H., Munawir, S., Astuti, I., & Jati, P. (2023). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt Cakra Jasa Pasific.
- Nur Annisa, Bobby Fahreza, Juli Gusnawita Sitepu, Wanny Septiani Wicaksini, Veronika Margaretta Silitonga, Ismail Nasution, & Supar Wasesa. (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. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V4i1.815>.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. 387 *Jurnal Emba*, 9(2), 387–394.
- Selvina, B. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Baturaja Tbk Palembang.
- Simanjuntak, M. N., Dina, I., Setiawan, R., Saidina, H., & Silban, K. C. (2025). Pentingnya Atau Pengaruh Ethos Kerja Dan Etika Serta Dampaknya Terhadap Profesi Dan Perkembangan Karir Seseorang Di Dunia Kerja. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 3(2), 80–86. <https://doi.org/10.59581/Jka-Widyakarya.V3i2.5083>.
- Wibowo, W. A., Bagus, I., Ksama P, A., Putu, I., Kertayoga, A. W., Haryati, R., Luh, N., Kasih, S., Pertamina, U., Lampung, P. N., Bagasasi, S., & Dharma, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (Pt. Abisetia Alka Aryaguna). In *Jurnal Administrasi Perkantoran Dan Kesekretarian I* (Vol. 1).