

PENGARUH ETOS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN KB BANK KCU MANADO

THE INFLUENCE OF COMPANY SUPPORT, WORK ENVIRONMENT, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE SERVICE QUALITY OF TAXI DRIVERS ON THE INDRIVE PLATFORM IN MANADO CITY

Oleh:
Kerenhapukh Kayely¹
Christoffel Kojo²
Debry C.A Lintong³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹Kayelykeren@gmail.com

²Christkojo17@gmail.com

³debry_lintong@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KB Bank KCU Manado. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KB Bank KCU Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik Sampling Jenuh (Sensus). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 31. Teknik analisis pada penelitian ini meliputi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, secara parsial Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci: Etos Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasional

Abstract: This study aims to determine the effect of Work Ethic, Career Development, and Financial Compensation on Organizational Commitment among KB Bank KCU Manado Employees. The population used in this study were all employees at KB Bank KCU Manado with a sample size of 48 respondents. This study used a quantitative method with a Saturated Sampling (Census) technique. The data obtained were then processed using IBM SPSS Statistics version 31. The analysis techniques in this study include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, hypothesis testing, and coefficient of determination (R²) testing. The results of the study indicate that simultaneously Work Ethic, Career Development, and Financial Compensation have a positive and significant effect on Organizational Commitment, partially Work Ethic has a positive and significant effect on Organizational Commitment, partially Career Development has a positive and significant effect on Organizational Commitment, partially Financial Compensation has a positive and significant effect on Organizational Commitment.

Keywords: Work Ethic, Career Development, Financial Compensation, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan SDM harus dilakukan secara strategis dan tepat agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan. Kemajuan sebuah organisasi dalam memenuhi pencapaian tujuannya memiliki ketergantungan tinggi terhadap mutu tenaga kerja. Menurut Asjari et al. (2023), pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada perkembangan karyawan dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Komitmen Organisasi mengacu pada seberapa luas seseorang mengidentifikasi diri dan terlibat secara mendalam dalam organisasi tempat ia berada. Hal ini juga mencerminkan tekad anggota untuk tetap terhubung dengan organisasi serta dedikasi mereka dalam berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sangadji, 2023).

Komitmen Organisasional tentunya tidak lepas dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah dari aspek Etos Kerja, komitmen organisasi yang tinggi sering kali beriringan dengan etos kerja yang baik. Etos kerja pada dasarnya adalah serangkaian nilai, perilaku, dan kepercayaan yang dianut oleh individu atau kelompok yang menganggap pekerjaan sebagai aspek penting dalam meningkatkan kualitas hidup. Pandangan ini kemudian memengaruhi cara mereka berperilaku dalam lingkungan kerja, termasuk dalam hal dedikasi, disiplin, dan produktivitas (Gunawan, 2024). Organisasi yang mampu membina Sumber Daya Manusia dengan etos kerja yang kuat biasanya lebih sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Itulah mengapa, pengelolaan SDM yang optimal perlu mencakup berbagai strategi untuk menanamkan dan meningkatkan etos kerja di lingkungan organisasi.

Selain etos kerja, sebuah organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan Komitmen Organisasional terhadap para karyawan oleh aspek lainnya, yaitu melalui Pengembangan Karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian jenjang atau posisi yang dijalani seseorang sepanjang masa kerjanya. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian individu (Fauzan et al., 2023). Ketika suatu organisasi menerapkan program pengembangan karir yang dirancang dengan baik, dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada etos kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi lebih besar dalam lingkungan kerja.

Selain pengembangan karir, sebuah organisasi dapat membangun keterikatan karyawan melalui beberapa faktor lain yaitu dengan kompensasi Finansial yang mencakup semua bentuk imbalan yang memiliki nilai konkret, yang secara keseluruhan membentuk total remunerasi, termasuk gaji pokok, pembayaran untuk kinerja, kontribusi, kompetensi, keterampilan, serta layanan, skema finansial, dan berbagai manfaat lainnya. Kompensasi yang diberikan secara langsung berupa imbalan yang diberikan langsung, dalam bentuk gaji pokok atau berdasarkan pada hasil kinerja yang ditunjukkan, seperti bonus dan insentif. Gaji pokok umumnya ditentukan berdasarkan jam kerja, hari, atau periode tertentu, sementara penghasilan kontingen dipengaruhi oleh kinerja, yang meliputi bonus, insentif, dan pembagian pendapatan (Herlina et al., 2023). Pemberian kompensasi finansial umumnya menggambarkan rencana pembayaran upah yang terhubung baik secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagai patokan performa atau keuntungan karyawan. Ini merupakan bentuk penghargaan yang layak bagi pegawai yang berhasil mencapai atau melebihi standar yang telah ditentukan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, menurut Noor et al. (2023), merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan diri pada peran individu dalam suatu kegiatan organisasi. SDM memiliki peranan signifikan dalam pengelolaan sumber daya organisasi lainnya, karena kemampuan mereka dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol semua faktor pendukung yang tersedia dalam organisasi untuk menghasilkan pencapaian sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

Komitmen Organisasional

Menurut Ardan dan Jaelani (2021), Komitmen Organisasional merupakan kemauan dan kesediaan seseorang untuk terlibat dalam organisasi dan menunjukkan loyalitasnya kepadanya karena mereka merasa terlibat dalam

aktifitas organisasi atau pada tingkat di mana seseorang mengenali dan berpartisipasi dalam organisasinya serta memutuskan untuk ingin atau tidak meninggalkannya.

Etos Kerja

Menurut Rochman dan Gunawan (2011), etos merupakan suatu aspek evaluatif yang berkaitan dengan penilaian. Oleh karena itu, etos kerja dapat diartikan sebagai sikap mental atau cara seseorang dalam memandang, mempersepsi, merasakan, dan menghargai nilai-nilai dalam pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah jenjang agar bertujuan guna meningkatkan keterampilan dan kapabilitas seseorang, agar mereka dapat meraih karir yang diimpikan. Proses ini bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan harapan tenaga kerja dengan berbagai peluang karir yang ada di dalam organisasi, baik yang tersedia saat ini maupun yang ada di masa depan (Rostini, et al, 2022:130).

Kompensasi Finansial

Menurut Awa et al. (2024), kompensasi finansial adalah dapat dikategorikan menjadi dua tipe, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung mencakup berbagai bentuk pembayaran seperti upah, gaji, insentif, komisi, bonus, serta tunjangan hari raya (THR). Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung meliputi manfaat tambahan seperti tunjangan, jaminan kesehatan atau asuransi, fasilitas kerja, serta program rekreasi.

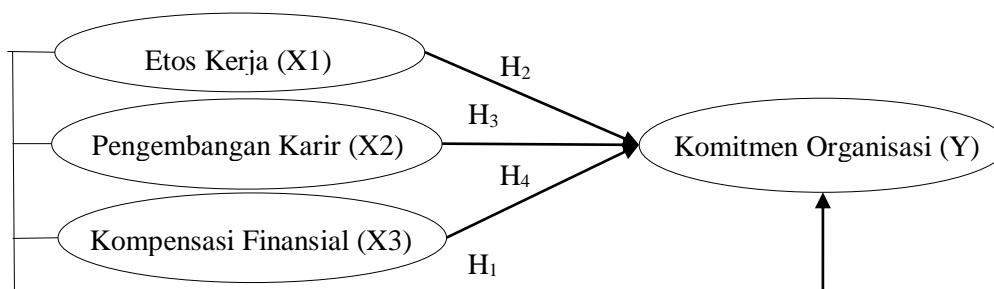
Penelitian Terdahulu

Penelitian Sari dan Khasanah (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kontrak di RSUD Wijayakusuma Kebumen. Responden penelitian ini berjumlah 32 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling melalui purposive sampling, dengan kriteria pegawai kontrak dengan latar belakang pendidikan D3/S1, masa kerja 2 tahun, dan tidak terikat kerja secara resmi di organisasi lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja, pengembangan karir, berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Ningsih dan Suryatni (2025) bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (X1), etos kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Pengujian dilakukan terhadap 76 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian: (1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Laras dan Rijanti (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Pos Indonesia Cabang Erlangga Semarang dan sampel yang digunakan sebanyak 102 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Etos Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial diduga secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado
- H2: Etos Kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado
- H3: Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado
- H4: Kompensasi Finansial diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KB Bank KCU Manado

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memungkinkan penemuan baru melalui penggunaan prosedur statistik atau pengukuran lainnya (Jaya, 2020). Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih (Jaya, 2020).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KB Bank KCU Manado. Berdasarkan data yang diberikan oleh KB Bank KCU Manado, jumlah seluruh populasi yang ada pada objek penelitian sebanyak 48 karyawan bank yang didalamnya dari beberapa satuan kerja. Untuk mengambil sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Data dan Sumber Data

Data dan sumber yang akan digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini, data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder diambil dari artikel jurnal, buku, maupun melalui situs web yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dapat diisi secara langsung oleh para responden, observasi dan wawancara terhadap objek penelitian.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Etos Kerja (X ₁)	Etos kerja merupakan suatu sikap, pandangan, dan semangat seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang mencerminkan nilai positif seperti tanggung jawab, kejujuran, integritas, dan semangat kerja tinggi.	1. Kejujuran 2. Jiwa Kepemimpinan 3. Ketekunan 4. Disiplin 5. Kejujuran dan Rasa Tanggung Jawab
Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang secara terstruktur untuk meningkatkan potensi diri, kapabilitas, dan performa seorang karyawan terhadap perusahaan demi mencapai karir yang baik	1. Pengalaman kerja 2. Loyalitas 3. Profesionalisme 4. Latar belakang pendidikan 5. Prestasi kerja
Kompensasi Finansial (X ₃)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi langsung yang terdiri dari bayaran yang didapatkan seorang karyawan yang bekerja pada suatu	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Komisi

	perusahaan dalam bentuk upah maupun bonus	5. Bonus
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional merupakan keinginan dan kesediaan seseorang bekerja dengan loyal terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan	1. Keyakinan 2. Keinginan untuk berusaha 3. Niat yang kuat

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dipakai untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir dalam daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas akan dilakukan pada setiap pernyataan tersebut. Hasil rhitung akan dibandingkan dengan rtabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $rtabel < rhitung$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji ini memakai teknik korelasi *Product Moment* (Surajiyo et al., 2020).

Menurut Surajiyo et al. (2020), Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran kestabilan responden ketika menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pernyataan yang telah disusun dalam suatu kuesioner. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika hasil jawaban-jawaban yang diberikan seseorang konsisten.

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu nilai *residual* terdistribusi dengan normal atau tidak, uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel tetapi hanya pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva histogram dan grafik *P-P Plot*.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas pada regresi linear berganda. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Melihat dari nilai toleransi :
 - Jika nilai toleransi > 0.10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
 - Jika nilai toleransi < 0.10 maka artinya terjadi multikolinearitas
2. Melihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)
 - Jika nilai VIF <10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas pada data yang telah diuji
 - Jika nilai VIF >10.00 artinya terjadi multikolinearitas pada data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Merupakan suatu pengujian untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda akan digunakan untuk menganalisis hubungan anatara satu variabel terikat atau dua atau lebih variabel independen (Surajiyo et al., 2020). Rumus persamaan umum regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Kompensasi Finansial

e = Standard error

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengukur kontribusi yang diberikan oleh suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Surajiyo et al., 2020). Nilai koefisien determinasi menggambarkan presentase model regresi mampu menjelaskan suatu variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga jika R^2 sama 0 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan, sedangkan jika R^2 sama dengan 1 mengidentifikasi bahwa seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas.

Uji Hipotesis

Uji F dan Uji T

Uji F merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Surajiyo et al., 2020:77). Uji F memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, dengan menggunakan 2 cara yaitu: 1) berdasarkan nilai signifikansi dimana jika nilai (sig) $\leq 0,05$, artinya hipotesis diterima atau terbukti dan jika nilai (sig) $\geq 0,05$, artinya hipotesis ditolak atau tidak terbukti; dan 2) berdasarkan nilai perbandingan F hitung dan F tabel dimana jika nilai f hitung \geq f tabel artinya hipotesis diterima atau terbukti; dan 2) jika nilai f hitung \leq f tabel artinya hipotesis ditolak atau tidak terbukti.

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis atau dugaan yang diajukan (Surajiyo et al., 2020:77). Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,433	0,291	0,002	Valid
	X1.2	0,539	0,291	0,000	Valid
	X1.3	0,556	0,291	0,000	Valid
	X1.4	0,545	0,291	0,000	Valid
	X1.5	0,675	0,291	0,000	Valid
	X1.6	0,650	0,291	0,000	Valid
	X1.7	0,419	0,291	0,003	Valid
	X1.8	0,537	0,291	0,000	Valid
	X1.9	0,517	0,291	0,000	Valid
	X1.10	0,411	0,291	0,004	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,711	0,291	0,000	Valid
	X2.2	0,749	0,291	0,000	Valid
	X2.3	0,650	0,291	0,000	Valid
	X2.4	0,667	0,291	0,000	Valid
	X2.5	0,724	0,291	0,000	Valid
	X2.6	0,643	0,291	0,000	Valid
	X2.7	0,555	0,291	0,000	Valid
	X2.8	0,592	0,291	0,000	Valid
	X2.9	0,439	0,291	0,002	Valid
	X2.10	0,653	0,291	0,000	Valid
	X3.1	0,695	0,291	0,000	Valid
	X3.2	0,673	0,291	0,000	Valid
	X3.3	0,401	0,291	0,005	Valid

Kompensasi Finansial (X3)	X3.4	0,589	0,291	0,000	Valid
	X3.5	0,493	0,291	0,000	Valid
	X3.6	0,445	0,291	0,002	Valid
	X3.7	0,467	0,291	0,000	Valid
	X3.8	0,482	0,291	0,000	Valid
	X3.9	0,426	0,291	0,003	Valid
	X3.10	0,620	0,291	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y.1	0,536	0,291	0,000	Valid
	Y.2	0,684	0,291	0,000	Valid
	Y.3	0,640	0,291	0,000	Valid
	Y.4	0,427	0,291	0,002	Valid
	Y.5	0,575	0,291	0,000	Valid
	Y.6	0,576	0,291	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa Etos Kerja (X1) mempunyai 10 item pernyataan yang diuji, dimana koefisien korelasi dari variabel Etos Kerja Rhitung \geq Rtabel 0,291 dan nilai signifikansi \leq 0,05. Selanjutnya Pengembangan Karir (X2) dengan 10 item pernyataan yang diuji, dimana koefisien korelasi dari item variabel Pengembangan Karir Rhitung \geq Rtabel 0,291 dengan nilai signifikansi \leq 0,05. Selanjutnya Kompensasi Finansial (X3) dengan 10 item pernyataan yang diuji dalam penelitian ini, dimana diketahui bahwa koefisien korelasi dari item variabel kompensasi finansial (X3) atau Rhitung \geq Rtabel 0,291 dan nilai signifikansi \leq 0,05. Selanjutnya Komitmen Organisasional (Y) dengan 6 item pernyataan yang diuji dalam penelitian ini, dimana diketahui bahwa koefisien korelasi dari item Kompensasi Finansial (Y) atau Rhitung \geq Rtabel 0,291 dan nilai signifikansi \leq 0,05. Berdasarkan dari hasil olah data, dapat dilihat bahwa pernyataan untuk semua variabel menunjukkan hasil Rhitung \geq Rtabel 0,291 dan nilai signifikansi \leq 0,05, artinya bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

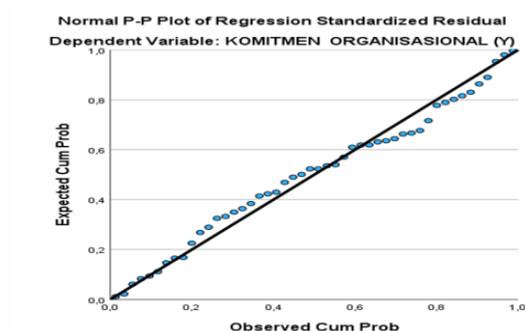
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar α	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0,719	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,608	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 3, hasil uji reliabilitas semua nilai dari variabel Etos Kerja (X1) = 0,704, variabel Pengembangan Karir (X2) = 0,841, variabel Kompensasi Finansial (X3) = 0,719 dan variabel Komitmen Organisasional (Y) = 0,608, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas \geq nilai standar α = 0,60. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya dan dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

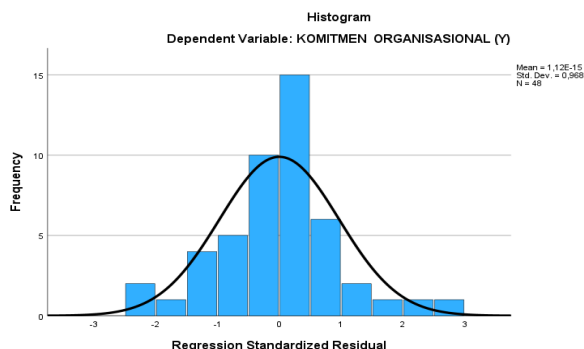
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal grafik tersebut, dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini juga dipertegas dengan hasil pengujian menggunakan histogram, hal ini dapat dilihat pada gambar 3 yang memperlihatkan bahwa grafik histogram membentuk lonceng, dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

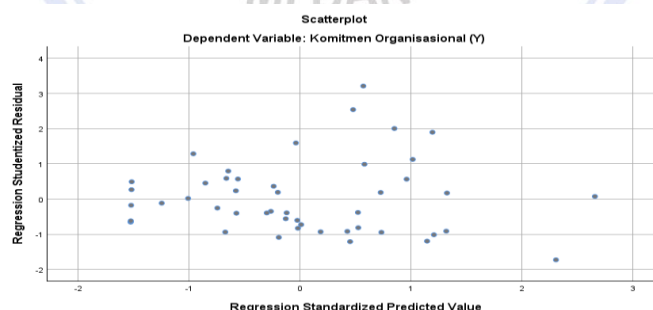
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Etos Kerja (X1)	0,881	1,135	Non multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0,656	1,524	Non multikolinearitas
Kompensasi Finansial (X3)	0,640	1,563	Non multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Etos Kerja (X1) yang mempunyai nilai tolerance = 0,881 dan VIF = 1,135, Pengembangan Karir (X2) yang mempunyai nilai tolerance = 0,659 dan VIF = 1,524, Kompensasi Finansial (X3) yang mempunyai nilai tolerance = 0,640 dan VIF = 1,1563. Masing-masing dari variabel bebas tersebut memiliki nilai tolerance $\geq 0,100$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas secara titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar dengan acak yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada gambar sumbu y. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,077	3,234		,952
	ETOS KERJA (X1)	,199	,064	,305	3,125
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	,145	,047	,348	3,077
	KOMPENSASI FINANSIAL (X3)	,211	,066	,368	3,206

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 5, pengolahan data uji regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,077 + 0,199X_1 + 0,145X_2 + 0,211X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Hasil constant sebesar 3,077, yang berarti apabila variabel Etos Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) tidak bertambah atau bernilai nol, maka variabel Komitmen Organisasional akan bernilai sebesar 3,077 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,199 menunjukkan arah positif, artinya jika variabel Etos Kerja (X1) Meningkatkan sebesar satu satuan, maka Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,199 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,145 menunjukkan arah positif, artinya jika variabel Pengembangan Karir (X2) meningkat satu satuan, maka Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,145 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,211 menunjukkan arah positif, artinya jika variabel Kompensasi Finansial (X3) meningkat satu satuan, maka Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,211 satuan.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,605	1,068

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL (X3), ETOS KERJA (X1), PENGEMBANGAN KARIR (X2)

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 6, jika dilihat dari nilai Adjusted R-Square yang sebesar 0,605 menunjukkan bahwa presentase pengaruh antara variabel independen yaitu Etos Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 60,5%, sedangkan sisanya 39,5% (100%-60,5% = 39,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis**Uji T**

Tabel 5 menunjukkan:

1. Nilai Thitung = 3,125 lebih besar dari Ttabel = 1,680 dengan tingkat signifikansi 0,003 ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Jadi Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Etos Kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KB Bank KCU Manado diterima atau terbukti.\
2. Nilai Thitung = 3,077 lebih besar dari Ttabel = 1,680 dengan tingkat signifikansi 0,004 ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Jadi

Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KB Bank KCU Manado diterima atau terbukti.

3. Nilai $t_{hitung} = 3,206$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,680$ dengan tingkat signifikansi $0,003 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Jadi Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan Kompensasi Finansial diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KB Bank KCU Manado diterima atau terbukti.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,580	3	28,527	24,987	<,001 ^b
	Residual	50,233	44	1,142		
	Total	135,813	47			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL (X3), ETOS KERJA (X1), PENGEMBANGAN KARIR (X2)

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil uji F (Anova) nilai signifikan sebesar $0,001 \leq$ dari $0,05$ dan $t_{hitung} = 24,987 \geq t_{tabel} = 2,81$, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada karyawan KB Bank KCU Manado. Jadi Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KB Bank KCU Manado diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis dalam penelitian membuktikan bahwa variabel Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya variabel Etos Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial secara bersamaan mempunyai keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik dalam meningkatkan Komitmen Organisasional pada karyawan KB Bank KCU Manado.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis dalam penelitian membuktikan bahwa variabel Etos Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin baik Etos Kerja, maka akan semakin baik Komitmen Organisasional. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsih dan Mukimin (2025) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis dalam penelitian membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin baik Pengembangan Karir, maka akan semakin baik Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dan Khasanah (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis dalam penelitian membuktikan bahwa variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin baik Kompensasi Finansial, maka akan semakin baik Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Laras dan Rijanti (2024) yang menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KB Bank KCU Manado.
2. Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KB Bank KCU Manado.
3. Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KB Bank KCU Manado.
4. Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KB Bank KCU Manado.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai masukan terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. KB Bank KCU Manado agar senantiasa mempertahankan Pengembangan Karir Karyawan Bank agar Komitmen Organisasional Karyawan Bank akan semakin meningkat. Instansi haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasional agar dalam pencapaian instansi dapat berjalan dengan baik serta dapat mempengaruhi kinerja Karyawan Bank.
2. Karyawan bank dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen dalam bekerja, agar bisa meningkatkan kinerja sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawab bisa terlaksana dengan baik.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang etos kerja, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Purwokerto: CV. Pena Persada
- Asjari, F., Kurniawan, W. O., Dwijayanti, R., Anggraini, R. Z., Anggraini, A. P., Andreawan, A., & Almunawaroh, S. A. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Sumedang: Mega Press Nusantara
- Awa., Hatidja, St., Budiadi, H., Suyatno., Porwani, S., Siregar, N. A., Syofya, H., Riatmaja, D.S., Harjoni., Meiliani, M. (2024). *Manajemen Kompensasi Di Era Gig Economy*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri
- Fauzan, R., Diwyarthi, N. D. M. S., Handayati, R., Setiawan, R., Firdaus, A., Yulia, R., Nurchayati., Seplyana, D., & Aprizal. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Gunawan, A. (2024). *Kepemimpinan Melayani Di Era Digital: Mendorong Komitmen Dan Perilaku Positif Pendidik Dalam Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Selat Media.
- Hertina, D. Sarjono, H., Hidayat, A. C., Badruddin, S., Junaidi, W., Hadiyat, Y., Judijanto, L., Indrawati, N. S., Suharyanto, S., & Susanto, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Bantul: Anak Hebat Indonesia

- Laras, S. R. K., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Erlangga Semarang). *Kompak Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(2), 167-177. https://www.researchgate.net/publication/386325201_Pengaruh_Kompensasi_Kompetensi_Dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Komitmen_Organisasional_Studi_Pada_Pt_Pos_Indonesia_Cabang_Erlangga_Semarang
- Ningsih, S., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Timur. *Alexandria (Journal Of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 125-129. <https://jurnalpasca.unram.ac.id/index.php/Alexandria/article/view/934>
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., Parlina, L., Arta, D. N. C., Hamaludin., Napisah, S., & Hendirana, T. I. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Rochman, C., & Gunawan, H. (2011). *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru Menjadi Guru Yang Dicintai Dan Diteladani Oleh Siswa*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Rostini., Hasmin., Arjang., Paerah, A., Yana, S., Irawati, D., Talli, A. S. D., Iriani, N., Dewi, G. A K. R. S., & Nurmillah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia
- Sangadji, E. M. (2023). *Budaya Organisasi Perguruan Tinggi*. Pasaman: CV. Azka Pustaka
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 537-557. https://www.researchgate.net/publication/355250236_Pengaruh_Pengembangan_Karir_Dan_Iklim_Organisasi_Terhadap_Komitmen_Organisasi_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Intervening
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish