

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOFOOD

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD

Yerry Thomas¹, Andre Fitriano², Kevin³, Tri Kartika Yudha⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Islam Sumatera Utara⁴

Yerrythomas02@gmail.com¹, Kevinlimm14@gmail.com², 2@gmail.com³

Trikartikayudha@fe.uisu.ac.id⁴

ABSTRACT

This research aims to test analyze the influence of work ethic, compensation and career development on performance. PT Indofood is very dependent on performance high level of employees to achieve organizational goals. In the work ethic that exists at PT Currently at Indofood, employees are still unable to have a visible good work ethic from employees who still violate regulations and employee absenteeism still happens frequently. Providing compensation at PT Indofood is still not appropriate with employee expectation. Employees, especially sales and administration, often work receive overtime pay and salaries that are less than the length of service or overtime pay is expected. Promotions and transfers for career development will make employees feel like they belong enthusiasm for work because you get a promotion if you have good performance. On career development at PT Indofood has promotion levels for employees who have good performance. This research uses quantitative research methods with a large sample used was 150 people with sample random sampling. Data analysis methods using multiple linear regression. In simultaneous and partial research results shows that the variables of work ethic, compensation and career development are partial and simultaneously have a positive and significant effect on performance.

Keywords : *Work Ethic, Compensation, Career Development, Performance.*

ABSTRAK

Abstrak ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir pada kinerja PT. Indofood sangat bergantung pada kinerjanya karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasionalnya pada etos kerja yang ada di PT Indofood saat ini, karyawan masih belum memiliki etos kerja yang baik yang terlihat dari karyawan masih melakukan pelanggaran dalam peraturan dan absensi karyawan yang masih sering terjadi. Pemberian kompensasi sesuai dengan harapan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pada pemberian kompensasi di PT Indofood masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan terutama bagian penjualan dan administrasi sering mendapat uang lembur dan gaji yang kurang sesuai dengan masa kerja maupun upah lembur yang di harapkan. Promosi jabatan maupun mutasi pada pengembangan karir sangat di perlukan di Perusahaan. Oleh karena itu pengembangan karir akan membuat karyawan merasa memiliki semangat kerja karena mendapatkan promosi jika memiliki kinerja yang baik. Pada pengembangan karir di PT Indofood memiliki jenjang promosi bagi karyawan yang kinerja baik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 150 orang dengan simple random sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pada hasil penelitian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Etos kerja, kompensasi, pengembangan karir, kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di bidang consumer goods sangat ketat dengan berbagai produk dan layanan yang dimiliki oleh Perusahaan. PT Indofood adalah Perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia yang beroperasi

dalam berbagai segmen industry seperti makanan ringan, mie instan, biscuit, minuman dan pangan olahan. Sebagai Perusahaan yang memiliki skala besar dan beroperasi di berbagai sektor, PT Indofood sangat bergantung pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasionalnya. Menurut

Kusmana dan Iskandar (2020), Etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan tumbuh psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Menurut Sinambela (2016), Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai atas imbal jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai memberikan tenaga dan pikiran terbaik bagi organisasi.

Menurut Mondy dalam Perteka (2020), pengertian pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan Perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Menurut Kasmir (2018), Kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Dan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin dan inisiatif kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Siagian (2012), Etos Kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Notoadmojo (2015), Kompensasi menjadi hal yang sangat penting dan menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Bila kompensasi diberikan sesuai

dengan harapan maka akan memicu peningkatan motivasi, kepuasan dan kinerja. Dan jika pemberian kompensasi dibawah yang diharapkan atau dianggap tidak sesuai maka akan memicu penurunan produktivitas, kinerja dan semangat kerja yang dimiliki.

Menurut Supendy dan Harsum (2018), dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Indofood yang beralamat di Jl. Raya Medan No. 18, Limau Manis, Tj. Morawa dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuisisioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah bulan Juli 2023 – Desember 2023.

Menurut Suharsaputra (2018:49), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena menggunakan angka statistic numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistic. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Menurut Sujarweni (2015:49), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik suatu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Zulfanef (2012:11) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang

menjelaskan suatu fenomena tertentu. Sifat penelitian deskriptif *explanatory*.

Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2017:137), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Indofood sebanyak 240 karyawan. Menurut Hikmawati (2018:62), sampel digunakan untuk merepresentasikan variansi variabel dalam populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *simple random sampling*. Maka dapat diberikan Kesimpulan bahwa sampel akan digunakan adalah 150 orang berdasarkan perhitungan sampling slovin dan 30 orang karyawan akan diambil dari sisa populasi untuk pengujian data validitas yang berlokasi di Jl. Raya Medan No.18, Limau Manis, Tj. Morawa.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria Keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $\geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuisiuner adalah valid.
2. Jika $< 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisiuner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2016:173), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Siregar(2016:175), kriteria suatu instrument dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2013:49) uji asumsi klasik regresi merupakan uji persyaratan jika anda menggunakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linier. Untuk mendapatkan model regresi linier berganda yang baik harus memenuhi kriteria *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*.

Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2015:67), menjelaskan bahwa uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ghazali (2016:160-164) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic:

1. Uji normalitas dengan grafik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik *histogram* dan *normal probably plot*
2. Uji normalitas dengan statistic dengan kriteria One Sample Kolgomorov Smirnov yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
 - b. jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:105-106), nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2014:186-187), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

1. Melihat grafik scatterplot dengan analisa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji statistic dengan melakukan uji glejser dengan kriteria jika nilai sig > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala pada heteroskedastisitas.

Model Analisis Data

Pengunaan analisa data akan menggunakan analisa regresi linier berganda. Hal Ini dikarenakan penelitian ini menggunakan empat variabel sebagai variabel yang diteliti. Menurut Sujarweni (2015:149), “regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.”

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = variabel etos kerja

X₂ = variabel kompensasi

X₃ = variabel pengembangan karir

e = Standard error (tingkat kesalahan)

5%

Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2016:252), “koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).” Rumus yang digunakan adalah: $KD = r^2 \times 100\%$.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

Menurut Sujarweni (2015:162), “uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X₁, X₂, X₃) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

a. Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H₀ diterima.

b. Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2015:161), “uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial

individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

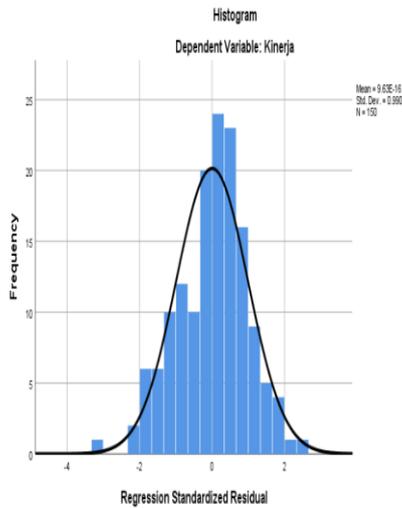
a. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

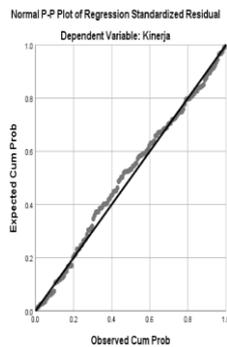
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)



Gambar 3.2 Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada grafik histogram menunjukkan data bergerak membentuk kurva lonceng. Maka dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas. Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistic menggunakan uji *one sample kolmogorov Smirnov*

Table 3.5 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Residual
K	.000
Normal Q-Q	.0000000
Most Extreme Differences	.000
Positive	.000
Negative	-.000
Test Statistic	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^a

a. The distribution is normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is lower bound of the true significance.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada table uji one sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai sig $0.200 > 0.05$ dan dinyatakan sesuai kriteria normalitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian nilai multikolinearitas.

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	.759	1.317
	Kompensasi	.782	1.279
	Pengembangan Karir	.877	1.140

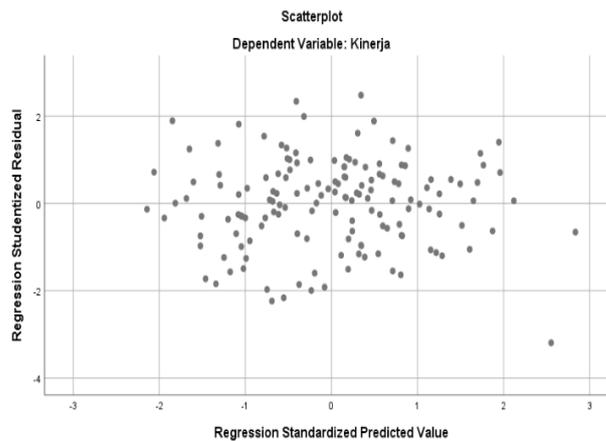
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0.10 nilai VIF sebesar < 10. Hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh pengujian memenuhi kriteria dalam pengujian multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat adanya masalah pada heteroskedastisitas atau tidak. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik scatterplot dan analisis statistik uji glejser terlihat pada gambar berikut.



Gambar 3.3 Uji Normalitas Grafik Scatterplot

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data gambar titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Uji heteroskedastisitas dapat juga dilakukan uji Glejser, berikut:

**Tabel 3.7 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.093	2.067		1.980	.050
	Etos Kerja	-.074	.041	-.168	-1.787	.076
	Kompensasi	.067	.049	.127	1.379	.170
	Pengembangan Karir	.000	.052	.000	.004	.997

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data tabel menunjukkan semua nilai variabel independen memiliki nilai probabilitas (sig) > 10,05 dimana nilai sig > 0,05 sehingga model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian Regresi linier berganda dipergunakan pada penelitian yang lebih dari 1 variabel berikut ini. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai regresi dari penelitian ini pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.219	3.423		.648	.518
	Etos Kerja	.292	.068	.290	4.276	.000
	Kompensasi	.547	.081	.453	6.781	.000
	Pengembangan Karir	.200	.086	.147	2.333	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Kinerja = 2.219 + 0.292 Etos kerja + 0.547 Kompensasi + 0.200 Pengembangan karir
Pemahaman rumus regresi yaitu : Nilai *constant* 2.219 artinya jika tidak ada atau konstan maka variabel etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir dengan kinerja adalah 2.219 satuan. Nilai koefisien etos kerja sebesar 0,292 bertanda positif artinya apabila variabel disiplin bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka etos kerja menjadi 0,292. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,547 yang merupakan angka positif yang berarti jika variabel kompensasi bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka kompensasi akan meningkat sebesar 0,547. Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,200 merupakan nilai positif yang berarti apabila variabel komunikasi bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka komunikasi akan meningkat sebesar 0,200.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 3.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.481	4.38456

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Etos Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Nilai Adjusted R-squared yang diperoleh dari uji koefisien determinasi sebesar 0,481 yang berarti 48,1% variabel keputusan pengadaan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, kompensasi, dan etos kerja, sedangkan sisanya 51,9% (100% - 48,1%) dari semula. Penjelasan variabel lain dalam penelitian seperti gaji, kompensasi, insentif dan variabel lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk melihat kebersamaan ketiga variabel yang diuji dalam memberikan dampak terhadap variabel kinerja.

Tabel 3.10 Hasil Pengujian Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2708.339	3	902.780	46.960	.000 ^b
	Residual	2806.755	146	19.224		
	Total	5515.093	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Etos Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Pada derajat kebebasan (df) = 150 - 3 = 147, maka t tabel dan signifikan 0.05 adalah 2.66. Pada pengujian simultan terhadap variabel etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (46.960 > 12.660). Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara parsial hubungan diantara variabel penelitian. Berikut adalah hasil pengujian secara parsial.

Tabel 3.9 Hasil Pengujian Secara Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.219	3.423		.648	.518
	Etos Kerja	.292	.068	.290	4.276	.000
	Kompensasi	.547	.081	.453	6.781	.000
	Pengembangan Karir	.200	.086	.147	2.333	.021

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Pada derajat kebebasan (df) = 150 - 3 = 147, maka t tabel dan signifikan 0.05 adalah 1.976. Hasil dari pengujian parsial teori mungkin sebagai berikut: 1. Pada pengujian parsial bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel harga (4.276 > 1.976). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel

etos kerja secara parsial dan positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja. 2. Pada pengujian parsial bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel harga (6.781 > 1.976). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial dan positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja. 3. Pada pengujian parsial bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel harga (2.333 > 1.976). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial dan positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan dan Hasil Penelitian Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian maka dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada perusahaan. Hasil penelitian dengan nilai t lebih hitung dari nilai t tabel ($4.276 > 1.976$). H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood. (hipotesis diterima). Pada etos kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya (Simanjuntak, 2020). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Pratana dan Abadi (2018), Wibowo (2023) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood. (hipotesis diterima) Pada kompensasi secara signifikan berpengaruh pada kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Dwianto, 2019). Salah satu pendorong optimalnya kinerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut (Sugiarti, 2020). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kusmana (2019) menunjukkan kompensasi secara signifikan berpengaruh pada kinerja

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood. (hipotesis

diterima). Pada pengembangan karir secara signifikan berpengaruh pada kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori Dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Supendy dan Harsum, 2018). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Pratana dan Abadi (2018) dengan hasil pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Wibowo (2023), dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood. (hipotesis diterima) Pada etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh pada kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang meningkat dipengaruhi dengan etos kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan, adanya kesempatan dalam mengembangkan karir di perusahaan dan didukung oleh pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 48.1% yang menunjukkan pengaruh yang besar dari etos kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja.

PENUTUP Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut. 1. Variabel etos kerja secara positif dan signifikan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.2. Variabel kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.3. Variabel pengembangan karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.4. Variabel etos kerja, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang di bahas sebelumnya dapat diberikan saran untuk perusahaan adalah :1. Bagi Peneliti Dari hasil penelitian ini menjadi dasar dalam melihat pengaruh antara etos kerja, kompensasi, pengembangan karir berdampak terhadap kinerja.2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Hasil dari penelitian ini menjadi model dari hasil penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.3. Untuk pihak perusahaan Sebagai pertimbangan untuk perbaikan masalah etos kerja, kompensasi, pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pada PT Indofood.4. Bagi peneliti-peneliti berikutnya Dapat menambahkan variabel lainnya seperti loyalitas, citra merek dan melakukan penelitian dengan metode yang berbeda, dan meneliti objek penelitian berbedaseperti pada perusahaan manufaktur, perbankan, produksi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit. Universitas Diponegoro

Hikmawati (2017). Metodologi Penelitian.. Depok: Rajawali Pers.

Indarti, N., Sangadji, E. M., & Khamidah, S. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBPSukses Makmur. Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(2), 222-230.

Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).

Kusmana, K., & Iskandar, Y. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Tiga Puluh Kab. Inhu. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(2), 191-202.

Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 119-26.

Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek

- Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh letos lkerja, lhubungan lkerja ldan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerjakaryawan. *kraith-Ekonomika*, 1(2), 184-92.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.