

Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah

Retno Dina Lestari¹, Muhammad Demsi Dupri²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

E-mail : retnodinalestari2899@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah yang bergerak dibidang perkebunan nanas. Dimana dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan para perkerja yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusinya harus ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah tahun 2020. Dengan membagikan kuisisioner berupa pertanyaan seputar Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan. Kemudian diolah dengan SPSS versi 21 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas, linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda , uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan Great Giant Pineapple. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara silmutan Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan. Penelitan secara parsial menunjukkan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan, Kedisiplinan bepengaruh positif dan signifikan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenjang Karir Karyawan.

Kata Kunci : Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Prestasi Kerja, Jenjang Karir

Abstract

This research was conducted at PT. Great Giant Pineapple Central Lampung is engaged in pineapple plantations. Where its operational activities require competent workers, therefore human resource management must be improved. This study aims to determine the effect of tenure, discipline, motivation and work performance on the career paths of employees at PT Great Giant Pineapple Central Lampung in 2020. about distributing questionnaires in the form of tenure, discipline, motivation and work on employee career paths. Then processed with SPSS version 21 with the classical assumption test approach with the methods of normality, linearity, homogeneity. This study uses quantitative methods with multiple regression analysis, partial test, F test, determination to determine the effect of tenure, discipline, motivation and work performance on the career path of Great Giant Pineapple employees. The results of the study indicate that simultaneously the tenure, discipline, motivation and work performance of employees' career paths. Partial research shows that tenure has a positive and significant effect, discipline has a positive and significant effect, motivation has a positive and significant effect, and work performance has a positive and significant effect on employee career paths.

Keywords: Working Period, Discipline, Motivation, Work Achievement, Career Path

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Untuk menjadi perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang andal untuk mencapai target. Motivasi dan prestasi kerja dapat menjadi faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan jenjang karir dalam perusahaan. Masa kerja dan kedisiplinan juga merupakan hal penting yang tidak bisa diabaikan karena menjadi bagian penting dari pencapaian jenjang karir. Mengingat pentingnya peran dari SDM pada sebuah perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mempertimbangkan aspek pekerjaan yang berhubungan dengan SDM (karyawan perusahaan), sebab karyawan mempunyai masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir karyawan. Dalam suatu perusahaan komunikasi antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya atau dengan pimpinan juga menjadi salah satu hal yang penting untuk meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja atau dengan pimpinan. Yang terlihat di PT. Great Giant Pineapple karyawan satu dengan yang lain sangat bagus komunikasinya antar rekan kerja. Komunikasi yang baik antar rekan kerja sering melihat ketika jam kerja maupun pada saat jam istirahat mereka selalu berkumpul bersama untuk bercanda dan makan bersama, hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan juga sudah cukup baik, pemimpin juga sangat mengayomi para karyawan nya melihat pimpinan ikut berkumpul dengan karyawan lain.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian jenjang karir, namun dalam penelitian ini peneliti menentukan empat variabel yakni : masa kerja, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (1987:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan. Masa kerja merupakan hal yang berharga, sebab masa kerja yang dimiliki setiap individu dapat mendorong karyawan bersedia untuk kerja keras dan bersemangat dalam menggapai tingginya jenjang karir yang lebih tinggi.

Masa Kerja Ketenagakerjaan Perhitungan masa kerja karyawan dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, berdasarkan Perjanjian Kerja. Ketentuan ini telah diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh". Selanjutnya di dalam Pasal 1 angka 14, dijelaskan bahwa "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang memuat

syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak”.Kemudian di dalam Pasal 56 ayat 1, dijelaskan juga bahwa “Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak tertentu”.

Lama masa kerja karyawan juga berpengaruh pada kemampuan yang dimilikinya , jika kemampuan yang dimiliki bagus untuk perusahaan maka untuk bias kearah orestasi kerja dan jenajng karir yang baik. Tetepi tidak sedikit untuk masa kerja karyawan yang baru mempunyai kemampuan bagus sehingga bias juga mencapai prestasi kejenjang karyawan. Namun perusahaan jika membuka lowongan untuk naik jabatan ke jenjang karir yang lebih baik maka yang diutamakan yang masa kerjanya lebih lama sesuai kemampuan dan kebutuhan dibagian apa dibutuhkan jika kemapuan seorang karyawan tersebut bagus sesuai yang diinginkan. Biasanya tugas ini dilakukan ooleh HRD perusahaan, s=dengan cara memberikan sosialisasi kepada seluruh karyawan atau memberikan penjelasan kepada karyawan saat pertama kali masuk kerja. Hal itu lah mengapa tim HRD perusahaan harus memahami dan mengetahui bagai mana cara menghitung masa kerja karyawan menurut undang- undang yang berlaku.

Tabel 1 Masa Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Great Giant Pineapple (2015 - 2020)

| No | Masa Kerja | Jumlah Karyawan |
|----|---------------------|-----------------|
| 1 | 1 tahun – 3 tahun | 20 |
| 2 | 3 tahun – 6 tahun | 20 |
| 3 | 6 tahun – 9 tahun | 15 |
| 4 | 9 tahun – 12 tahun | 12 |
| 5 | 12 tahun – 15 tahun | 10 |
| 6 | 15 tahun – 18 tahun | 8 |
| 7 | 18 tahun – 21 tahun | 15 |
| 8 | 21 tahun – 24 tahun | 10 |
| 9 | 24 tahun – 27 tahun | 15 |
| 10 | 27 tahun – 30 tahun | 20 |
| | Total | 150 |

Sumber : PT. Great Giant Pineaplle Lampung Tengah (2021)

Tabel 1.1 merupakan tabel Masa Kerja karyawan di PT. Great Giant Pineapple biasanya dalam waktu masa kerja lama kerja karyawan 10 tahun, 20 tahun dan 25 tahun mendapatkan hadiah berupa emas dari PT tersebut untuk karyawan yang kerjanya memenuhi syarat. Untuk karyawan yang baru masuk yaitu terhitung pada saat pertama kali masuk yaitu di awal < 1 tahun. Dan untuk karyawan masa kerja 30 tahun sudah tidak mendapatkan hadiah berupa emas karna sudah waktunya untuk pensiun,dan bisa dilihat untuk yang paling lama masa kerjanya berapa banyak yaitu 40 pada asa kerja 27- 30 tahun orang dan yang masih baru masa kerjanya sekitar 8 pada masa kerja 15 – 18 tahun dan juga tentu berbeda untuk masalah gaji masa kerja karyawan yang masa kerjanya lama dengan yang masa kerjanya baru.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan jenjang karir adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja untuk ke jenjang karir karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (Febriyanto : 2021)

Begitu juga, motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan kerja dan performance (kinerja) karyawan. (Gomes, 2013:178). Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang tinggi untuk prestasi kerja untuk mencapai ke jenjang karir yang lebih tinggi (Hasibuan, 2014:92).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadon (2015) motivasi berpengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja. Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Prestasi kerja sebenarnya adalah salah satu faktor dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan yang telah memanfaatkan SDM nya dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah ditetapkan. Setelah menghubungkan dalam hubungan kerja yang baik, setelah adanya masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja akan memberikan penilaian kejenjang karir yang lebih baik.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu ingin berkembang karirnya. Pengembangan karir jenjang karir ini merupakan suatu keniscayaan karena tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dalam hidupnya termasuk karyawan yang tidak ingin stagnan dalam satu posisi apalagi turun jabatan, Hal ini juga tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Suatu perusahaan justru perlu dipertanyakan keprofesionalitasannya ketika karyawan yang ada di dalamnya tidak bisa berkembang sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perusahaan seyakinya menjadi pengembangan karir karyawan sebagai salah satu perhatian untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Penilaian jenjang karir karyawan dinilai dari masa kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kondisi tersebut mendorong untuk menjadikan seorang karyawan ke jenjang karir yang lebih baik pada tujuan yang diprioritaskan oleh suatu perusahaan tersebut. Upaya perusahaan untuk meningkatkan jenjang karir karyawan. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. (Febriyanto : 2021)

Menurut penelitian Rendra Herry purnawan (2016) hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Jenjang karir, masa kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan karyawan, yang mana variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap pendapatan karyawan. Berdasarkan hal di atas masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan pencapaian jenjang karir karyawan.

Adapun faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan. Kemampuan tingkah laku dan minat seorang perkerja, tingkat motivasi kerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang perkerja, berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan prestasi kerja setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena prestasi kerja menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Prestasi kerja yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Selain itu motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan dukungan dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat diperusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Besarnya skala usaha perusahaan menjadikan para karyawan dalam bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan. Apabila dikaitkan dengan jenjang karir yang telah dicapai oleh karyawan dalam hal ini mengenai jumlah produk yang dihasilkan menunjukkan adanya permasalahan. Ternyata selama ini terdapat permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan terkait dengan proses melakukan identifikasi permasalahan apabila terjadi permasalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Permasalahan terkait prestasi kerja karyawan dipicu karena prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dalam melaksanakan perkerjaan, standar, tidak tercapainya target, atau tujuan yang menghubungkan dalam hubungan kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan sering mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan dan akan menghambat seorang karyawan untuk ke jenjang karir yang lebih baik.. Permasalahan tersebut dapat dibuktikan dengan perbandingan hasil penilaian Prestasi Kerja karyawan oleh perusahaan dalam 2 tahun terakhir yang secara lengkap disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah Lampung Tengah (2019-2020)

| No | Unsur-Unsur | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | |
|----|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Nilai | Keterangan | Nilai | Keterangan |
| 1 | Kualitas Keja | 80 | Baik | 80 | Baik |
| 2 | Kuantitas Kerja | 77 | Baik | 78 | Baik |
| 3 | Hubungan kerja | 80 | Baik | 70 | Cukup |

| | | | | | |
|----------|--------------------|------------|-------------|------------|--------------|
| 4 | Disiplin waktu | 83 | Baik | 75 | Cukup |
| 5 | Absensi | 80 | Baik | 73 | Cukup |
| | Rata – rata | 80% | Baik | 75% | Cukup |

Sumber: PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah (2021)

Berdasarkan tabel 2.1 rata-rata hasil penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat diketahui pada tahun 2019 PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah, mencapai 80% dengan keterangan baik pada kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, disiplin waktu dan absensi pada Penilaian prestasi kerja karyawan, sedangkan penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2020 hanya mencapai 75%. Terdapat hubungan kerja pada tahun 2020 yang keterangan baik hanya pada kualitas kerja, dan kuantitas kerjanya saja, untuk hubungan kerja, disiplin waktu dan absensi masih kurang dengan keterangan cukup.

Sehubungan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah”**

Menurut Afandi (2018:3), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Nawawi (2011:42), Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/ karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Nitisemito (2011:35), Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantoran sebagainya. Martoyo (2012) Masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2012) berpendapat Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Darodjat (2015:187) Motivasi adalah daya dorong yang datang dari seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai suatu tujuan, dari perspektif manajemen, motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:92) Motivasi ini menjadi sangat penting karena

dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno(2012:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Selanjutnya disebutkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Kaswan (2012:178) prestasi kerja karyawan merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam pekerjaan dan sekaligus merupakan motivator intrinsik. Prestasi kerja adalah tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan dan menunjukkan keinginan umpan balik yang jelas mengenai kinerja.

Menurut Moeheriono (2011:27) Jenjang karir (career path) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”. Setiap perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar perusahaan tersebut dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik dalam kondisi apapun. Adanya kepastian jenjang karir juga akan mendorong minat pelamar untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik. Menurut Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir (Career Development) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (workforce requirements) dalam suatu organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan-hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel konsumen yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk melakukan frekuensi dan presentase tanggapan yang mereka berikan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja terhadap jenjang karir karyawan adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Perhitungan analisis regresi linier berganda ini akan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) 21.

III. HASIL PENELITIAN

a. Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | Masa kerja x ₁ | Kedisiplinan x ₂ | Motivasi x ₃ | Prestasi kerja x ₄ | Jenjang karir Y |
|-------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------|
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Normal Mean | .0000000 | .0000000 | .0000000 | .0000000 | .0000000 |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Parameter | Std. | 2.955344 | 3.993312 | 4.161941 | 4.1795300 | 3.668365 |
| s ^{a,b} | Deviation | 75 | 81 | 67 | 1 | 72 |
| Most | Absolute | .063 | .104 | .122 | .125 | .087 |
| Extreme | Positive | .063 | .054 | .122 | .097 | .081 |
| Difference | Negative | -.055 | -.104 | -.090 | -.125 | -.087 |
| s | | | | | | |
| Kolmogorov-Smirnov | | .525 | .867 | 1.018 | 1.044 | .731 |
| Z | | | | | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .946 | .440 | .252 | .225 | .659 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Masa Kerja (X_1) memiliki nilai sig. 0,946, Kedisiplinan (X_2) memiliki nilai sig. 0,440, Motivasi (X_3) memiliki nilai sig. 0,252 dan Prestasi Kerja (X_4) memiliki nilai sig. 0,225 dan Jenjang Karir (Y) memiliki nilai sig. 0,659. Diketahui signifikan (sig) > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual bersignifikansi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan uji statistik F. Harga F kemudian dikonsultasikan F_{tabel} dengan tarif signifikansi 5%. Apabila harga F_{tabel} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier.

1. Uji Linieritas Variabel Masa Kerja X_1

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. ANOVA Linieritas Y atas X_1

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Jenjang Karir * Masa Kerja | (Combined) | 1218.260 | 18 | 67.681 | 5.367 | .000 |
| | Between Groups | 932.916 | 1 | 932.916 | 73.974 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 285.343 | 17 | 16.785 | 1.331 | .212 |
| | Within Groups | 643.183 | 51 | 12.611 | | |
| Total | | 1861.443 | 69 | | | |

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,212 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenjang karir karyawan (Y) dan masa kerja (X_1). Diketahui nilai f_{hitung} 1,331 dan diperoleh nilai f_{tabel} 1,83 pada nilai penyebut (n-

k) 51 serta pembilang (K-2) 17 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel masa kerja (X_1) dengan jenjang karir(Y).

2. Uji Linieritas Variabel Kedisiplinan X_2

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. ANOVA Linieritas Y atas X_2

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Betw (Combined) | | | 1172.102 | 20 | 58.605 | 4.166 | .000 |
| Jenjang | wee | Linearity | 761.131 | 1 | 761.131 | 54.103 | .000 |
| Karir(Y) | n | Deviation | 410.971 | 19 | 21.630 | 1.538 | .114 |
| * | Gro | from | | | | | |
| Kedisipli | ups | Linearity | | | | | |
| nan X_2 | Within Groups | | 689.340 | 49 | 14.068 | | |
| Total | | | 1861.443 | 69 | | | |

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,114 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenjang karir karyawan (Y) dan kedisiplinan (X_2). Diketahui nilai f_{hitung} 1,538 dan diperoleh nilai f_{tabel} 1,80 pada nilai penyebut (n-k) 49 serta pembilang (K-2) 19 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel jenjang karir(Y) dan kedisiplinan (X_2).

3. Uji Linieritas Variabel Motivasi X_3

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. ANOVA Linieritas Y atas X_3

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Betw (Combined) | | | 1305.740 | 18 | 72.541 | 6.658 | .000 |
| Jenjang | Betw | Linearity | 994.256 | 1 | 994.256 | 91.249 | .000 |
| Karir | een | Deviation | 311.484 | 17 | 18.323 | 1.682 | .286 |
| (Y) | Grou | from | | | | | |
| * | ps | Linearity | | | | | |
| Motivas | Within Groups | | 555.702 | 51 | 10.896 | | |
| i (X_3) | Total | | 1861.443 | 69 | | | |

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,286 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenjang karir karyawan (Y) dan motivasi (X_3). Diketahui nilai f_{hitung} 1,682 dan diperoleh nilai f_{tabel} pada nilai penyebut

penyebut (n-k) 51 serta pembilang (K-2) 17 1,83. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi (X₃) dengan jenjang karir (Y).

4. Uji Linieritas Variabel Prestasi Kerja X₄

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. ANOVA Linieritas Y atas X₄

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Jenjang Karir(Y) * Prestasi Kerja(X ₄) | (Combi ned) | 1070.414 | 22 | 48.655 | 2.891 | .001 |
| | Linearit y | 507.358 | 1 | 507.358 | 30.145 | .000 |
| | Deviatio n from Linearit y | 563.057 | 21 | 26.812 | 1.593 | .393 |
| | Within Groups | 791.029 | 47 | 16.830 | | |
| Total | | 1861.443 | 69 | | | |

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,393 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenjang karir karyawan (Y) dan prestasi kerja (X₄). Diketahui nilai f_{hitung} 1,593 dan diperoleh nilai f_{tabel} 1,78 pada nilai penyebut (n-k) 47 serta pembilang (K-2) 21 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel prestasi kerja (X₄) dengan jenjang karir(Y).

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan SPSS dngan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F_{Hitung} lebih besar dari F_{Tabel} Maka memiliki varian homogeny. Akan tetapi apabila F_{Hitung} lebih kecil dari F_{Tabel} maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Coba Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------|------------------|-----|-----|------|
| Masa Kerja(X1) | 2.082 | 12 | 49 | .066 |
| Kedisiplinan(X2) | 1.100 | 12 | 49 | .382 |
| Motivasi(X3) | 1.202 | 12 | 49 | .488 |
| Prestasi Kerja(X4) | 3.398 | 12 | 49 | .081 |

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan hasil pengolahan test of homogeneity of variances dapat dilihat levene statistik variabel Masa Kerja (X_1) dan Jenjang Karir Karyawan (Y) dengan menunjukkan sig $0,066 > 0,05$, sedangkan pada variabel Kedisiplinan (X_2) dan Jenjang Karir Karyawan (Y) dengan menunjukkan sig $0,382 > 0,05$, pada variabel Motivasi (X_3) dan Jenjang Karir Karyawan (Y) dengan menunjukkan sig $0,448 > 0,05$, pada variabel Pretasi Kerja (X_4) dan Jenjang Karir Karyawan (Y) dengan menunjukkan sig $0,081 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pada hasil homogenitas berasal dari populasi yang homogeny serta telah memenuhi asumsi homogenitas.

E. Pengujian Model Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel tersebut, (Sugiyono 2016:192). Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen Jenjang karir karyawan

a = Konstanta

X_1 = Variabel independen Masa kerja

X_2 = Variabel independen kedisiplinan

X_3 = Variabel independen prestasi kerja

B_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi untuk x_1, x_2, x_3, x_4

e = kesalahan residual (error)

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.571 | 7.772 | | 3.073 | .142 |
| Masa Kerja(X_1) | .327 | .097 | .330 | 3.367 | .001 |
| Kedisiplinan(X_2) | .289 | .075 | .322 | 3.869 | .000 |
| Motivasi(X_3) | .174 | .081 | .192 | 2.137 | .036 |
| Prestasi Kerja(X_4) | .219 | .092 | .205 | 2.393 | .020 |

a. Dependent Variable: Jenjang Karir(Y)

Sumber data primer diolah spss 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diuraikan sebagaiberikut:

$$\hat{Y} = 6,571 + 0,327X_1 + 0,289X_2 + 0,174X_3 + 0,219X_4$$

Penjelasan dari permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai konstanta jika variabel masa kerja, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja tidak mengalami perubahan (konstanta tetap) maka jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah adalah sebesar 6,571.
- b. Variabel Masa Kerja (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,327 dan signifikansi 0,001 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y).
- c. Variabel Kedisiplinan (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,289 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y).
- d. Variabel Motivasi (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,174 dan signifikansi 0,036, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y).
- e. Variabel Prestasi Kerja (X_4) dengan nilai koefisien sebesar 0,219 dan signifikansi 0,025, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X_4) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y).

2. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} < t_{tabel} . Apabila t_{hitung} < t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila t_{hitung} > t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(k; n-k) \\ &= t(0,05; 70-4-1) \\ &= t(0,025; 65) = t_{tabel} (1998) \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diperoleh hasil yaitu :

- a. Variabel masa kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,367) < t_{tabel} (1998)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Variabel kedisiplinan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,869) < t_{tabel} (1998)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.
- c. Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,137) < t_{tabel} (1998)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.

- d. Variabel prestasi kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,020 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,393) < t_{tabel} (1998)$ maka H_a didukung dan H_o tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah yang berarti maka H_o ditolak H_a diterima.

3. Uji F (Silmultan)

Uji stastitik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat singnifikasi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau bias juga dengan memperhatikan singnifikasi lebih kecil sama dengan 0,05 atau signifikasi F lebih besar dari 0,05.

$$t_{tabel} = f (k;n-k) \\ =f (4; 70-4) \\ = f (4;66)= F_{tabel} (2,51)$$

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_o = secara silmutan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan singnifikan dan variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = secara silmutan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan singnifikan dan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F (Silmultan)
ANOVA

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1258.793 | 4 | 314.698 | 33.942 | .000 ^b |
| Residual | 602.650 | 65 | 9.272 | | |
| Total | 1861.443 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Jenjang Karir(Y)

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja(X4), Kedisiplinan(X2), Motivasi(X3), Masa Kerja(X1)

Sumber : Data primer diolah pada SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 22 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 33,942 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,002 nilai $F_{hitung} (33,942) > F_{tabel} (2,51)$ dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$ maka H_a didukung yang berarti bahwa variabel masa kerja, kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan singnifikan terhadap jenjang karir karyawan.

4. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuas modal dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefiesien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .922 ^a | .852 | .832 | 2.045 |

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja(X4), Kedisiplinan(X2), Motivasi(X3), Masa Kerja(X1)

Sumber : Data primer diolah pada SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas diketahui R square adalah 0,852 yang mana jika dipersenkan menjadi 85,2% variasi dari Y dijelaskan oleh variabel dari (Masa Kerja X_1 , Kedisiplinan X_2 , Motivasi X_3 , dan Prestasi Kerja X_4) sedangkan sisanya adalah sebesar (100%-85,2% = 14,8%) dipengaruhi dari variabel lain diluar variabel- variabel penelitian yang diteliti.

F. Hipotesis Statistik

a. Uji hipotesis H_1

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya : berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini

H_0 : $\beta_1 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan jenjang karir.

H_a : $\beta_1 = 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan jenjang karir.

Tabel 13. Uji statistik masa kerja (X_1)

| Sampel | Koefesien β | t_{hitung} | $T_{tabel} (\alpha) =$ 0,05 | Sig |
|--------|-------------------|--------------|---------------------------------------|-------|
| 70 | 0,327 | 3,367 | 1,998 | 0,001 |

Dari tabel koefesien β_{x_1} sebesar (0,327) > 0,05 hubungannya maka masa kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis masa kerja nilai t_{hitung} sebesar 3,367 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

b. Uji hipotesis H_2

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya : berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistik dibawah ini

H_0 : $\beta_2 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan jenjang karir.

H_a : $\beta_2 = 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan jenjang karir.

Tabel 14. Uji statistik kedisiplinan (X_2)

| Sampel | Koefesien β | t_{hitung} | $T_{tabel} (\alpha) =$ 0,05 | Sig |
|--------|-------------------|--------------|---------------------------------------|-------|
| 70 | 0,289 | 3,869 | 1,998 | 0,000 |

Dari tabel koefesien β_{x_1} sebesar(0,289) >0,05 hubungannya maka masa kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis kedisiplinan nilai t_{hitung} sebesar 3,869 lebih kecil dari t_{tabel} 1,998, karena t_{hitung} kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

c. Uji hipotesis H₃

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya : berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini

Ho : $\beta_3 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan jenjang karir.

Ha : $\beta_3 = 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan jenjang karir.

Tabel 15 Uji statistik motivasi (X₃)

| Sampel | Koefesien β | t _{hitung} | T _{tabel} (α) = 0,05 | Sig |
|--------|-------------------|---------------------|---|-------|
| 70 | 0,174 | 2,137 | 1,998 | 0,001 |

Dari tabel koefesien β_{x_1} sebesar(0,174) >0,05 hubungannya maka masa kerja diterima, sedagkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi nilai t_{hitung} sebesar 2,137 lebih besar dari t_{tabel} 1,998 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

d. Uji hipotesis H₄

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya : berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistik dibawah ini

Ho : $\beta_4 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan jenjang karir.

Ha : $\beta_{34} = 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan jenjang karir.

Tabel 16 Uji statistik prestasi kerja (X₄)

| Sampel | Koefesien β | t _{hitung} | T _{tabel} (α) = 0,05 | Sig |
|--------|-------------------|---------------------|---|-------|
| 70 | 0,219 | 2,393 | 1,998 | 0,001 |

Dari tabel koefesien β_{x_1} sebesar (0,219) >0,05 hubungannya maka prestasi kerja diterima, sedagkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pretasi kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,393 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa pretasi kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

e. Uji hipotesis H_{1,2,3,4}

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya : berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistik dibawah ini

Ho : $\beta_{1,2,3,4} = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja, kedisiplinan,motivasi dan prestasi kerja dengan jenjang karir.

Ha : $\beta_{1,2,3,4} = 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja dengan jenjang karir.

Tabel 17 Uji statistik masa kerja (X₁), kedisiplinan (X₂), motivasi (X₃) dan prestasi kerja (X₄)

| Sampel | Koefesien β | t _{hitung} | T _{tabel} (α) = 0,05 | Sig |
|--------|-------------------|---------------------|---|-------|
| 70 | 6,571 | 3,073 | 1,998 | 0,001 |

Dari tabel koefisien β_{x_1} sebesar (6,571) > 0,05 hubungannya maka masa kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis masa kerja nilai t_{hitung} sebesar 3,073 lebih besar dari t_{tabel} 1,998, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Masa Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y).
2. Berdasarkan Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan (Y).
3. Berdasarkan Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan (Y).
4. Berdasarkan Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa prestasi kerja (X_4) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir karyawan (Y).
5. Berdasarkan Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama terhadap jenjang karir karyawan. Setiap ada kenaikan variabel masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan jenjang karir pada PT Great Giant Pineapple.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Masa kerja pada PT Great Giant Pineapple agar dapat memperhatikan dan meningkatkan masa kerja karyawan seperti meningkatkan indikator adalah tingkat pengetahuan dalam masa kerja , sehingga akan meningkatkan jenjang karir karyawan.
2. Kedisiplinan pada PT Great Giant Pineapple agar dapat memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan seperti meningkatkan indikator ketaatan pada peraturan kerja, dalam kedisiplinan, sehingga akan meningkatkan jenjang karir karyawan.
3. Motivasi pada PT Great Giant Pineapple agar dapat memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan seperti meningkatkan indikator pemanfaatan waktu, dalam motivasi sehingga akan meningkatkan jenjang karir karyawan.
4. Prestasi kerja pada PT Great Giant Pineapple agar dapat memperhatikan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti meningkatkan indikator pengaruh kualitas kerja dalam prestasi kerja , sehingga akan meningkatkan jenjang karir karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda, selain masa kerja, kedisiplinan, motivasi dan prestasi kerja sehingga dapat diketahui kontribusi yang mempengaruhi jenjang karir karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Andriyani Fenny.2015. *Pengaruh Citra Merek Kepercayaan Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian sepeda motor Honda jenis Beat POP pada CV. Bhinneka Bagus Motor di Kota Metro*.Skripsi.Universitas Muhammdiyah Metro.Lampung.
- Anis Kurniasih. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BKK Kebumen*
- Ariesta Angga Dewi, Ni Luh Putu., Mudiarta Utama, I Wayan. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART GALLERY*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No.9, 2016: 5494-5523. ISSN: 2302- 8912.
- Bahri, S. dan Nisa,Y.N. 2017.*Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan*.Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Enjang Mya Afiyati. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. Skripsi.IAIN Salatiga . Surakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halisa, N.N. 2020. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*. 1, 2 Desember (Okt 2020), 14-22
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriansyah. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Serta Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika Dan Computer Di Kota Palembang*_Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 1, 2016. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 2 (2022)

- Kenny Astria .2018.Pengaruh disiplin kerja dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018: 1 – 22
- Mac Donald Walangitan Indra I. Nandy1.2015. Pengaruh penilaian prestasi kerja dan lama berkerja karyawan terhadap pengembangan karir pada apt pengadaan kanwil manado.*Jurnal EMBA 984 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 984-993.*
- Ni Putu Asri Sumadewi . 2017. Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja,pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar 2017.Pengaruh masa kerja,pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawanpada pt Bank Sulselbar cabang utama Makassar.
- Nur.Rofi. Ahmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja TerhadapPrestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang.*Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol.3,No.1.
- Paputungan Faradistia, R. 2013. Pengaruh Motivasi ,jenjang karir dan disiplin kerja terhadap jenjang kariri karyawan pada pt bank sulut cabang calaca.*Jurnal EMBA 679 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688.*
- Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 2 Desember 2014.*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ruru. Deiby Christa., Kawet, Lotje., dan Taroreh, Rita. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, 499-510..
- Silvya Beby..Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Sumatera Utara :Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk penelitian*, cetakan keduapuluhtujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Yordan Ariandy1, Dadang Iskandar Drs., MM .2015. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. amerta indah otsuka jakarta .