



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. MITRA JUA ABADI SURABAYA  
( Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Kebersihan )**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD LUTFI

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2022**

email: muhammalutfii321@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Jua Abadi Surabaya, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dengan jumlah sampel 30 responden. Olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows. Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas) dengan menguji hipotesis melalui uji t, uji analisis jalur, uji determinasi hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai uji validitas menyatakan semua indikator variabel dinyatakan valid karena  $R \text{ hitung} \geq R \text{ tabel}$  (0,361) dengan nilai sig 0,05, hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel dinyatakan variabel karena nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ . Uji asumsi klasik menyatakan bahwa semua uji bertabur normal. Uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir sebesar 4,412 , tingkat pendidikan sebesar 8,439, dan disiplin kerja sebesar 6,844. Hal tersebut membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Jua Abadi Surabaya karena T hitung lebih besar dari T tabel ( 2, 056 ) dan nilai sig  $< 0,000$ .

***Kata kunci: Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kinerja***



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen kepemimpinan ialah keterampilan berorganisasi yang terdiri dari pengetahuan manajemen atau ilmu manajemen (*manajerial*) dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*). Secara umum dapat didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengelola organisasi, ditambah dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi secara efisien dan efektif.

Sebuah perusahaan bisa dikatakan sebagai organisasi dengan struktur kerja. Bagaimana baik dan buruknya yang dihadirkan didalam organisasi secara keseluruhan juga ditampilkan didalam organisasi didalam perusahaan. Teori kepemimpinan yang ada dapat digunakan dalam pengaturan perusahaan juga. Fokus utama bagaimanapun adalah supaya kepemimpinan perusahaan dapat memotivasi staf untuk giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Didalam organisasi, eksekutif harus menunjukkan kepemimpinan yang

berfokus pada kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir, pendidikan, serta disiplin kerja mempengaruhi tingkat kenyamanan bekerja serta keberlangsungan dalam proses perusahaan. Bagaimana karyawan itu bekerja, apa saja keahlian karyawan, dan bagaimana pendidikan karyawan juga sangat berpengaruh dalam perusahaan, demi meningkatkan etos kerja dan mencapai perusahaan yang unggul.

PT. Mitra Jua Abadi diharapkan mampu untuk menerapkan kepemimpinan yang baik dan benar, sehingga tenaga kerja yang terdapat di perusahaan dari yang kurang giat untuk menjadi lebih giat lagi. Oleh sebab itu diharapkan mampu untuk memperkuat sumber daya manusianya di berbagai bidang, khususnya dari segi perkembangan karir, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja. Seseorang pemimpin harus bisa menganalisa apa saja keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawannya guna meningkatkan perkembangan karir yang dimiliki, dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan juga kedisiplinan dalam bekerja, agar mampu untuk merencanakan, mengorganisir, dan



mengawasi seluruh kegiatan perusahaan dan seluruh kegiatan yang dilakukan bawahanya dapat terealisasikan dengan baik. Sehingga mampu meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga tidak ada lagi kesenjangan dalam dunia kerja di perusahaan.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir mempengaruhi terhadap kerja karyawan ?
2. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi posisi atau jabatan karyawan ?
3. Apakah disiplin bekerja mempengaruhi pada pekerjaan karyawan ?
4. Apakah pengembangan karir, pendidikan, serta disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kepada kinerja karyawan ?

### 1.3 Tujuan Laporan

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memahami dan menganalisa efek dari perkembangan karir terhadap kinerja karyawan;

2. Untuk memahami dan menganalisa efek dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan;
3. Untuk memahami dan menganalisa efek dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan;
4. Untuk memahami dan menganalisa efek dari perkembangan karir, tingkat pengajaran, dan disiplin kerja pada kinerja staf.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Pengkajian “Pengaruh Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT Mitra Jua Abadi Surabaya ( Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Kebersihan )” diharapkan mampu membagikan manfaat dari berbagai aspek antara lain:

#### a. Aspek Akademis.

Sebagai masukan untuk mereka membutuhkan dalam membuat laporan;

Sebagai bahan referensi dan pikiran untuk mereka yang mau menyusun laporan dengan gagasan serupa;

Bisa dipergunakan dalam koleksi bacaan perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya.

#### b. Aspek Perusahaan.

Sebagai introspeksi untuk menjadikan perusahaan lebih baik.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Pengembangan Karir dan Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Malay S.P Hasibuan (2001), pengembangan mencakup peningkatan pengetahuan bisnis teknis bagi personel, dan moral personel sesuai persyaratan pekerjaan atau posisi.

#### 2.2 Tingkat Pendidikan

Menurut Widi (2011), pendidikan adalah tindakan individu didalam memperoleh keahlian, potensi, dan jenis perilaku didalam aksi yang akan datang, baik melalui cara yang terorganisir maupun tidak terorganisir.

#### 2.3 Disiplin

Disiplin yakni seluruh individu serta golongan untuk menanggung ditaatinya tugas serta berupaya mengambil langkah yang tepat jika tidak ada perintah, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15).

#### 2.4 Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010 : 172), menyimpulkan kinerja adalah konsekuensi dari usaha karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kinerja, serta perhimpunan tim dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang ditetapkan melalui perencanaan

organisasi yang terkait secara hukum tanpa kesewenang-wenangan undang-undang, dan dengan adab atau tata susila.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dengan laporan kuantitatif, laporan ini termasuk kategori laporan manajemen sumber daya manusia. Penelitian kuantitatif dikategorikan sebagai laporan dimana datanya dalam bentuk yang dapat dihitung. Ciri-ciri pada penelitian kuantitatif pada laporan ini adalah dengan rumusan masalah yang menggunakan kata tanya "Apakah".

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kebersihan yang berjumlah ratusan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia yang beralamatkan di Jalan Surabaya - Mojokerto Nomer 26, Kanigoro, Keboharan, Krian, Kabupaten Sidoarjo (61262).



Dalam menentukan sampel, penulis membuat kuesioner untuk pekerja atau karyawan kebersihan dengan jumlah 30 pekerja. Laporan berikut tidak diberikan kepada semua populasi yang ada, karena karyawan yang banyak sehingga hanya mengambil beberapa saja dari populasi yakni 30 pekerja.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Strategi membuat data oleh Sugiyono (2013:224) yakni tahapan yang paling penting untuk laporan karena bertujuan mendasar terhadap laporan karena untuk memperoleh informasi. Penulis membutuhkan berbagai data untuk memenuhi tuntutan analisis mereka dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan sumber serta tahapan untuk penelitian ini, penulis memakai cara berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*).
2. Angket (*Questionnaire*).
3. Teknik Wawancara

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### 1.1 Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Teknik pengujian ini dengan menggunakan korelasi *corrected item – total correlation*. Adapun kriteria yang bisa di gunakan dalam menentukan valid dan Setiap skor item terkait dengan skor total dan nilai koefisien korelasi setiap item terkait dengan skor teknis (*bivariate Pearson*), tetapi skor total belum termasuk skor item yang dihitung. Tidaknya suatu pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df = N - 2$ .

##### 2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini mengukur seberapa stabil suatu alat ukur dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi keandalan ukuran, maka semakin stabil alat ukur tersebut. Di nilai stabil adalah ketika nilai dari *cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,60. Berikut hasil uji reabilitas dalam tabel :

**Tabel Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Status
1.	Pengembangan Karir	0,98	Reliabel
2.	Tingkat Pendidikan	0,834	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,102	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,292	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing variabel yang ada dikuesioner adalah reliabel yang layak di gunakan untuk mengukur penelitian.

memiliki multikolinearitas. Nilai yang biasa digunakan untuk menunjukkan kompatibilitas adalah nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF 0,10 (Ghozali, 2016). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Dimana tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Nilai toleransi dan nilai VIF (*variance inflation factor*) dipakai untuk menentukan apakah model regresi

Seperti dapat dilihat dari perhitungan di atas, Variant Inflation Factor (VIF) variable kurang dari 10 dan nilai toleransinya kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa variable tersebut bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,353	,730		16,917	,000		
IR	,121	,027	,299	4,412	,000	,874	1,145
DIDIKAN	,162	,019	,626	8,436	,000	,727	1,375
PLIN	-,321	,047	-,525	-6,844	,000	,680	1,471

Dependent Variable: KINERJA

#### b. Uji Normalitas

Uji kenormalan menentukan apakah aspek yang mengganggu itu normal atau tidak (item kesalahan). Variabel pengganggu ini dianggap memiliki distribusi normal, seperti yang kita ketahui. Menurut Ghozali (2016), uji kenormalan dengan menggunakan grafik lebih menipu jika tidak dilakukan dengan baik, karena estesisnya tampak normal tetapi secara uji tidak normal, atau kebalikannya.

Disarankan selain menggunakan uji grafis, digunakan uji statistik yang

salah satunya adalah uji *statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Residual tidak terstandarisasi adalah normal jika K-S bernilai secara visual  $\geq 0,05$  maka residual yang tidak terstandarisasi dapat dikatakan normal.

Uji kenormalan menentukan apakah aspek yang mengganggu itu normal atau tidak (item kesalahan). Variabel pengganggu ini dianggap memiliki distribusi normal, seperti yang kita ketahui. Menurut Ghozali (2016), uji kenormalan dengan menggunakan grafik lebih menipu jika tidak dilakukan dengan baik, karena estesisnya tampak normal tetapi secara uji tidak normal, atau kebalikannya. Pengaruh dari uji tersebut di sajikan dalam tabel ini :



	Unstandardized Residual
Number of Parameters <sup>a,b</sup>	30
Standard Error of the Estimate	,0000000
Standard Deviation	,35659134
Extreme Studentized Residuals	,175
Differences in Standardized Residuals	,175
Adjusted R Square	-,092
Statistic	,175
Prob. Sig. (2-tailed)	,019 <sup>c</sup>

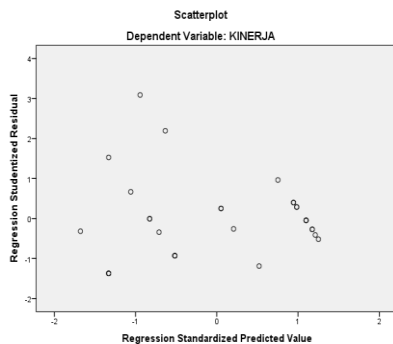
Normal distribution is Normal.

calculated from data.

Lieberts Significance Correction.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik yang dihasilkan oleh Pemrosesan data antara ZPRED dan SRESID tidak memiliki pola yang konsisten dan meluas di bawah atau di atas titik asal (angka 0) pada sumbu Y. Ketika sebaran titik-titik menunjukkan pola yang sistematis, seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, dikatakan heteroskedastis. Berikut ini hasilnya:



Berdasarkan gambar, bahwa model regresi tidak keadapan heteroskedastisitas. Hal ini karena titik-titik tidak berkumpul membentuk suatu pola tertentu.

**a. Uji KoefisienDeterminasi( R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan contoh tabel ringkasan di bawah, diketahui nilai atau koefisien R-Square determinasi adalah sebesar 0,896 yang merupakan pengkuadratan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,916. Besarnya angka R Square bedasarkan rumus hitung adalah :



**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	,947 <sup>a</sup>	,896	,884	,37660

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KARIR, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

$$Kd = R \times 100\%$$

$$Kd = 0,896 \times 100\%$$

Sehingga diperoleh hasil 89,6%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), tingkat pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,6%. Sedangkan sisanya (100%-89,6%=10,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan ini atau variabel yang tidak dianalisis.

Besarnya variabel lain juga disebut dengan error ( e ). Nilai e dapat dihitung dengan rumus  $e = 1 - R^2$ , sehingga  $e = 1 - 0,896 = 0,104$ .

Pengujian dilakukan secara parsial (uji T) dengan membandingkan T hitung dengan T tabel dengan nilai sig  $\alpha = 0,05$ , hipotesis di terima jika t hitung  $> t$  tabel dan nilai sig  $\alpha < 0,05$ , nilai t tabel. Uji t di gunakan untuk menguji sebagian efeknya (individu) variabel *pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil uji t

Variabel bebas	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig
X1	4,412	2,056	0,000
X2	8,436	2,056	0,000
X3	6,844	2,056	0,000

#### 4.2 Uji t Pengaruh Pengembangan Karir (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Dari tabel diatas di dapat bahwa  $df = n-k-1$  sehingga diperoleh  $df = 30 - 3 - 1 = 26$ . Sehingga  $t$  tabel dari 26 = 2,056 untuk 2-tailed dengan sig 0,05. Sehingga diperoleh kesimpulan unuk menyatakan penolakan atau penerimaan yakni :

### 1. Pengujian Hipotesis 1

Variabel X1 (Pengembangan Karir), berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,412 > 2,056$ ) dan nilai relevan kemungkinan ( $0,000 < 0,05$ ) untuk variabel pengembangan karir (X1). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja PT. Personil Mitra Jua Abadi Surabaya. Akibatnya, H1 dianggap dapat diterima.

### 2. Pengujian Hipotesis 2

Variabel X2 (Tingkat Pendidikan), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,436 > 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) untuk variabel tingkat pendidikan (X2). Hal ini membuktikan karyawan PT. Kinerja Mitra Jua Abadi Surabaya separuh dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka. Akibatnya, H2 dianggap dapat diterima.

### 3. Pengujian Hipotesis 3

Variabel X3 ( Disiplin Kerja ), Untuk variabel *Disiplin Kerja* (X1) berdasarkan pada tabel diatas nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,844 > 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel *Disiplin Kerja* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Jua Abadi Surabaya. Sehingga dapat diartikan bahwa H3 diterima.

### 4. Pengujian Hipotesis 4

Dari semua uji tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir, tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas sig < dari 0,05.

### 4.3 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan menggambarkan hasil penelitian dalam menanggapi beberapa permasalahan yang dibahas pada bab sebelumnya, penjelasannya :

#### a. Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT. Mitra Jua Abadi

Berdasarkan laporan pengujian yang telah dilakukan mulai dari validitas, reliabilitas, pengujian hipotesis klasik dan pengujian hipotesis, pengembangan karir



berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.958 > 2.056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif atau signifikan antara Pengembangan Profesional dengan Kinerja Karyawan. Hal ini juga sejalan dengan jurnal penelitian sebelumnya yaitu Achmad Rozi, Ayu Puspita Sari yang berjudul *The Effect of Career Development dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Serang*, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai atau karyawan dengan  $t_{hitung} 7,973 > t_{tabel} 1,995$ .

Pengembangan karir berpengaruh karena upaya pegawai atau karyawan untuk memacu dirinya lebih baik lagi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai atau karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja yang lebih baik lagi.

## **b. Tingkat Pendidikan**

### **Berpengaruh pada Kinerja**

#### **Karyawan di PT Mitra Jua Abadi Surabaya.**

Untuk variabel *tingkat pendidikan* ( $X_2$ ) berdasarkan pada tabel diatas nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,412 > 2,056$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Sesuai dengan uji-uji yang lain juga, menyatakan bahwasannya Tingkat Pendidikan berpengaruh pada Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini juga sejalan dengan teori Jayasman (2013) hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin banyak keterampilan, pengetahuan dan perubahan yang akan terjadi pada sikap kerja anda.



### c. Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja (X1) berdasarkan uji yang telah dilakukan pada bab sebelumnya diatas, didapatkan bahwa nilai dari thitung > ttabel (6,844 > 2,056) dan nilai probabilitas signifikansi (0,000 < 0,05). Artinya variable kinerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Jua Abadi Surabaya. Pada dasarnya disiplin sangat berpengaruh membentuk perilaku dan sikap kita, bukan hanya di lingkungan kerja. Oleh sebab itu disiplin sangat berpengaruh tidak hanya di lingkungan kerja saja tetapi hampir disetiap kegiatan kita sehari-hari.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Menurut penulis teliti dan penjabaran dari laporan berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Tingkat Pendidikan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Jua Abadi Surabaya” didapatkan kesimpulan :

1. Pengembangan Karir mempengaruhi secara simultan dan parsial kepada kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengembangan karir sangat penting bagi karyawan karena dapat memotivasi mereka untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dengan jaminan kesejahteraan yang juga didukung.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja. Tingkat pendidikan sangat penting dalam mencari pekerjaan termasuk era saat ini seperti di negara kita. Karena itu setiap pekerja yang memiliki tingkat sekolah tinggi, lebih mudah memperoleh kerja. Hal inilah yang menjadi factor mengapa tingkat pendidikan dampak positif pada kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja sangat berdampak bagi pekerjaan seseorang. Namun tidak hanya dalam dunia kerja saja. Disiplin pun dilakukan dan



diterapkan hampir disetiap lingkungan kita. Disiplin kerja membantu pegawai agar lebih bersikap yang baik dan mampu menjaga etika dalam bekerja agar terciptanya kinerja yang baik, aman, dan nyaman.

4. Di PT.Mitra Jua Abadi Surabaya, pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh pendidikan dan disiplin kerja, menurut hasil pengujian hipotesis. Dengan begitu membuktikan dengan meningkatnya pendidikan dan disiplin kerja, kinerja dan kemampuan untuk menemukan lowongan pekerjaan atau pekerjaan meningkat. Faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

## 5.2 Saran

Pada bagian ini, saran dari penulisan laporan tentang peran pemimpin dalam mendorong pengembangan karir, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja karyawan:

1. Karyawan yang tidak mengikuti aturan harus diberikan arahan atau menghadapi hukuman agar disiplin perusahaan dapat berfungsi dengan baik. Terlepas dari ada atau tidaknya kamu. Karena tempat kerja harus profesional agar tidak terjadi kesenjangan kerja. Karena menurut penulis, pegawai telah menerapkan disiplin yang kuat selama bekerja sebagai pedagang kaki lima, namun tidak didukung oleh fasilitas yang memadai. Selain itu, masih terdapat disparitas perlakuan antar karyawan yang mengakibatkan ketimpangan sosial yang cukup signifikan. Kedepannya diharapkan bisa ditingkatkan.

2. Dengan fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan, maka diperlukan Property Manager PT. Mitra Jua Abadi untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan.

3. Perlu diadakannya pelatihan rutin demi mendukung pegawai yang unggul dengan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

4. Pemimpin harus bersikap adil, baik, dan tidak semena-mena agar lingkungan kerja berjalan dengan baik.

5. Sebaiknya pemimpin bersikap adil, tegas, dan tidak semena-mena agar terciptanya kinerja yang baik.



6. Perlu adanya pembentukan organisasi karyawan sebagai salah satu bentuk untuk menyampaikan keluh kesah karyawan.
  7. Perlu diadakan seminar tentang pengetahuan dalam dunia kerja agar terciptanya karyawan yang unggul.
  8. Perlu diadakan tes kenaikan jabatan kerja bagi karyawan yang memiliki keahlian, tidak memandang status tingkat pendidikan. Apabila karyawan mampu maka harus dipertimbangkan pengembangan karir yang lebih baik sesuai keahlian dan kemampuan tanpa perlu adanya paksaan.
  9. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan tidak ingkar, serta bersikap yang sesuai norma dan aturan yang berlaku.
- Alex Nitisemito.1996. Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia ). Kudus : Ghalia Indonesia.
- Handoko, H, 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BBPE.
- Hatonen,J., Eriksson, Tania. 2009. “30+ Years of Research and Practice of Outsourcing - Exploring The Past and Anticipating The Future”. Journal of International Management Fox School of Bussiness, pp. 142-145.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyah Tusholihah <sup>1)</sup>, Ardi Nupi Hasyim <sup>2)</sup>, Astry Novitasari <sup>3)</sup>. E-JOURNAL EUILIBIRUM MANAJEMEN. Volume 5, Nomor2 .2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.
- Mariot, Manullang.2001.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. : BPFE.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husman. 2022.Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE.
- Riduan, 2006. Dasar-Dasar Statistika. Edisi Ketiga. Bandung: Alfabeta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 1 Achmad Rozi, 2 Ayu Puspitasari. Jenius. Vol.4 No.2. Januari,2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Serang.
- Abdul Basyit 1) ,Bambang Sutikno 2) ,Joes Dwiarto 3). Volume 5 Nomor 1. Juni,2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



- Siregar, Sofyan, 201. Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Cetakan ke-3. Pramedia Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kuantitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi penelitian bisnis & ekonomi, cetakan pertama. baru press. Yogyakarta.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Veithzal Rivai, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.