

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN JALUR NUGRAHA
EKAKURIR (JNE) PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

SITI SHEILA TRITANIA

NPM. 18.01.11.0261

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Sheila Tritania
Nomor Pokok : 1801110261
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.

Pembimbing Skripsi


Tanggal 20/3/22 Pembimbing I : Dr. Diatmiko Noviantoro, SE.M.Si
NIDN : 0110117204

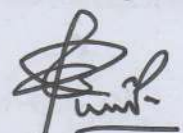
Tanggal 30/03/2022 Pembimbing II : Dr. Sari Sakarina, SE, MM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Sheila Tritania
Nomor Pokok : 1801110261
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 30/3/22 Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si
NIDN : 0110117204


Tanggal 30/03/2022 Penguji I : Dr. Sari Sakarina, SE, MM
NIDN : 0214038501


Tanggal 30/03/2022 Penguji II : Kamariah, SE, MM
NIDN : 0221075802

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *“Ketika melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri”*
- ❖ *“Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantara kamu dan orang –orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua orang tua dan kakak – kakakku*
- ❖ *Saudaraku tersayang*
- ❖ *Teman – teman seperjuangan*
- ❖ *Almamater tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Sheila Tritania

Nomor Pokok : 1801110261

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



Siti Sheila Tritania

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM selaku Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.

7. Kepada seluruh Karyawan di Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Siti Sheila Tritania

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| RIWAYAT HIDUP..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 9 |
| 2.1.1 Kinerja | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja | 9 |
| 2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| 2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja | 12 |
| 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja | 12 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.2.2 | Jenis – Jenis Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.2.3 | Tujuan Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.2.4 | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2.1.3 | Motivasi | 18 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Motivasi | 18 |
| 2.1.3.2 | Tujuan Pemberian Motivasi | 20 |
| 2.1.3.3 | Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 21 |
| 2.1.3.4 | Dimensi dan Indikator Motivasi | 24 |
| 2.1.4 | Pengembangan Karir | 25 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Pengembangan Karir..... | 25 |
| 2.1.4.2 | Tujuan Pengembangan Karir..... | 26 |
| 2.1.4.3 | Manfaat Pengembangan Karir..... | 28 |
| 2.1.4.4 | Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir | 28 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 29 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 32 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 33 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian..... | 33 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian | 33 |
| 3.2 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.2.1 | Sumber Data | 33 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.3 | Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 35 |
| 3.3.1 | Populasi | 35 |
| 3.3.2 | Sampel dan Teknik Sampling | 35 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian | 36 |
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional | 36 |
| 3.5.1 | Variabel Penelitian | 36 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional | 37 |

| | | |
|-----|----------------------------|----|
| 3.6 | Instrumen Penelitian | 41 |
| 3.7 | Uji Asumsi Klasik | 43 |
| 3.8 | Teknik Analisis Data..... | 44 |
| 3.9 | Uji Hipotesis | 46 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan..... | 49 |
| | 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 49 |
| | 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 50 |
| 4.2 | Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 51 |
| | 4.2.1 Struktur Organisasi | 51 |
| | 4.2.2 Uraian Tugas | 52 |
| 4.3 | Hasil dan Pembahasan..... | 54 |
| | 4.3.1 Karakteristik Responden | 54 |
| 4.4 | Uji Instrumen | 56 |
| | 4.3.1 Uji Validitas..... | 58 |
| | 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 59 |
| 4.5 | Analisis Statistik Deskriptif | 60 |
| 4.6 | Uji Asumsi Klasik | 60 |
| | 4.6.1 Uji Normalitas | 61 |
| | 4.6.2 Uji Multikoleniaritas | 62 |
| | 4.6.3 Uji Heteroskedasitas | 63 |
| 4.7 | Teknik Analisis Data | 63 |
| | 4.7.1 Analisis Regresi Berganda | 65 |
| | 4.7.2 Uji Korelasi | 67 |
| | 4.7.2 Analisis Koefisien Determinasi..... | 68 |
| 4.8 | Pengujian Hipotesis..... | 68 |
| | 4.8.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 69 |
| | 4.8.2 Uji Parsial (Uji t) | 72 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran..... 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------|--|----|
| 1.1 | Data Realisasi Pencapaian | 5 |
| 3.1 | Penelitian Terdahulu yang Relevan | 30 |
| 3.2 | Waktu Penelitian | 33 |
| 3.3 | Definisi Operasional Variabel | 37 |
| 3.4 | Skala Likert | 41 |
| 3.5 | Interpretasi Koefisien Korelasi | 45 |
| 4.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 54 |
| 4.2 | Responden Berdasarkan Usia | 55 |
| 4.3 | Responden Berdasarkan Pendidikan | 55 |
| 4.4 | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja..... | 56 |
| 4.5 | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi | 57 |
| 4.6 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir..... | 57 |
| 4.7 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 58 |
| 4.8 | Hasil Uji Reliabilitas | 59 |
| 4.9 | Deskripsi Variabel | 59 |
| 4.10 | Uji Multikolinearitas | 62 |
| 4.11 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 64 |
| 4.12 | Hasil Uji Koefisien Korelasi | 66 |
| 4.13 | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 67 |
| 4.14 | Hasil Uji F (Uji Simultan) | 69 |
| 4.15 | Hasil Uji t (Uji Parsial)..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 2.1 Kerangka Berpikir Teoritis | 31 |
| 3.1 Regresi Linear Berganda..... | 44 |
| 4.1 Struktur Organisasi JNE Palembang..... | 51 |
| 4.2 Uji Normalitas..... | 61 |
| 4.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 63 |

ABSTRAK

Siti Sheila Tritania, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka – angka yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap responden kemudian diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir maka semakin tinggi juga kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Siti Sheila Tritania, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 Maret 1998 dari pasangan bapak William Effendi dan Ibu Ruseni Kasim, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Xaverius 3 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Xaverius 3 Palembang, sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 18 Palembang, kemudian pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Siti Sheila Tritania

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dimana sebuah perusahaan dapat beroperasi hanya karena ada sumber daya manusia di dalamnya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebuah perusahaan tentunya sangat menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Kinerja sumber daya yang optimal akan memberikan hasil yang baik terhadap sebuah organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia

kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan kelompok. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Oleh karena itu kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:506), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan

membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:583), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tetap, maka karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan karyawan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:409), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana

karir yang diinginkan. Karir dengan pekerjaan adalah dua hal yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut. Semakin tinggi karir seseorang maka semakin besar tantangan yang akan hadapi namun semakin banyak pula pengalaman yang bisa didapatkan. Pengalaman itu yang akan membantu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman barang dan logistik. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa yang lain untuk meningkatkan bisnisnya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bisnis jasa. Dengan kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi dimata pelanggan maupun mitra kerja.

Tabel 1.1
Data Realisasi Pencapaian
Target Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
Cabang Palembang
Tahun 2021

| Bulan | Target | Realisasi |
|--------------|-----------------|------------------|
| Januari | Rp. 300.000.000 | Rp. 421.335.000 |
| Februari | Rp. 300.000.000 | Rp. 343.875.000 |
| Maret | Rp. 300.000.000 | Rp. 258.743.000 |
| April | Rp. 300.000.000 | Rp. 371.685.000 |
| Mei | Rp. 300.000.000 | Rp. 327.800.000 |
| Juni | Rp. 300.000.000 | Rp. 268.452.000 |
| Juli | Rp. 300.000.000 | Rp. 324.738.000 |
| Agustus | Rp. 300.000.000 | Rp. 259.649.000 |
| September | Rp. 300.000.000 | Rp. 334.524.000 |
| Oktober | Rp. 300.000.000 | Rp. 294.995.000 |
| November | Rp. 300.000.000 | Rp. 265.847.000 |
| Desember | Rp. 300.000.000 | Rp. 383.576.000 |

Sumber : Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang, 2021

Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan bahwa Perusahaan (JNE) masih mengalami kenaikan dan penurunan dalam pencapaian target yang telah ditentukan, dengan ini juga membuktikan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak stabil, penurunan ini terjadi karena seringnya keterlambatan barang kepada konsumen. Karyawan tidak memanfaatkan waktu sehingga terjadinya keterlambatan pengiriman barang.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan informasi mengenai permasalahan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir di perusahaan JNE yaitu untuk permasalahan disiplin kerja masih ada karyawan yang tidak tepat dalam waktu pergantian shif absen masuk kerja ini disebabkan karena belum maksimalnya pemeriksaan dari pimpinan atau manajer terhadap karyawan-karyawannya. Untuk permasalahan motivasi yaitu masih

kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dan masih kurangnya pengakuan dari atasan yang membuat karyawan merasa bahwa hasil kerjanya sia-sia dan dihargai oleh atasan, adapun permasalahan pengembangan karir yaitu karyawan tidak bersedia dimutasi ke kantor lain untuk mendapatkan pengalaman yang lebih mendukung dengan alasan keluarga dan merasa sudah nyaman bekerja di tempat dan posisi yang dijalani saat ini. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi proses pengembangan karir didalam perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi dan pengembangan karir juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dan pengembangan karir untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang digunakan perusahaan mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dan pengembangan karir dalam menjalankan kegiatannya yaitu dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang ditetapkan. Selain itu kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir Karyawan pada perusahaan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, secara parsial terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang melalui peningkatan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No.1*
- Edison, Emron, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fakultas Ekonomi. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Cetakan Pertama Edisi Kedua*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Faustyna dan Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozi, Achmad dan Puspitasari Ayu. (2021). Pengaruh pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No.2*
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1 (4)*.

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung.