

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN CV. TOTAL BAJA TAMA CABANG PT. TELKOM
INDONESIA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

FAJRI GUNAWAN

NPM. 1701110178

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN CV. TOTAL BAJA TAMA CABANG PT. TELKOM
INDONESIA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

FAJRI GUNAWAN

NPM. 1701110178

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

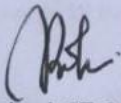
2021

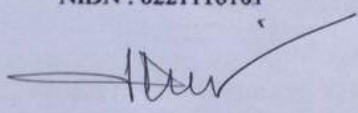
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FAJRI GUNAWAN
Nomor Pokok / NIM : 1701110178
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-10-2021 Pembimbing I:  Noviarni, SE.,M.Si.
NIDN : 0221116101

Tanggal 21-10-2021 Pembimbing II:  Liliana, SE.,M.Si
NIDN : 0214066501

154 / PS / DFE / 2021

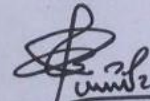
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen



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



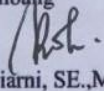
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

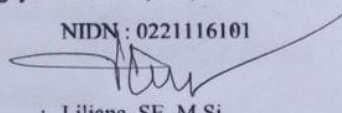
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FAJRI GUNAWAN
Nomor Pokok / NIM : 1701110178
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang

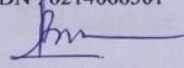
Penguji Skripsi

Tanggal 21 - Oktober - 2021 Ketua Penguji :  Noviani, SE.,M.Si.

NIDN : 0221116101

Tanggal 21 - Oktober - 2021 Penguji I :  Liliana, SE.,M.Si

NIDN : 0214066501

Tanggal 21 - Oktober - 2021 Penguji II :  MA Baidowi, SE.,M.M

NIDN : 0226025801

154/PS/DFE/2021

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21 - 10 - 2021



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

Ketua Prodi Studi

Tanggal 21 - 10 - 2021



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

TTO :

*Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik)
kepada kedua orang ibu bapaknya,
ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang
bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun.
Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu
bapakmu,
hanya kepada-Kulah kembalimu.”
(QS. Luqman ayat 14)*

Kupersembahkan kepada :

- **ALLAH SWT**
- **Kepada Ayahku A Gani, S.Pd dan Ibuku Sri Febrawati, S.Pd yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang.**
- **Kedua Pembimbing skripsiku Ibu Noviarni, SE.,M.Si.dan Ibu Liliana, SE.,M.Si**
- **Teman Seperjuangan Kristina Goretti, Livia Anggita Putrid an Liah Heryani.**
- **Almamaterku tercinta**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FAJRI GUNAWAN
Nomor Pokok : 1701110178
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja
Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom
Indonesia Di Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 21 September 2021

Penulis


FAJRI GUNAWAN

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. TOTAL BAJA TAMA CABANG PT. TELKOM INDONESIA DI PALEMBANG” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Noviarni, SE.,M.Si.selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan..
 4. Ibu Liliana, SE.,M.Si Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
 5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
 6. CV. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
 7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat
- Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Juli 2021

Penulis,

Fajri Gunawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia...	12
2.1.2.2 Indikator Dan Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.3 Aspek-aspek kualitas sumber Daya Manusia.	13
2.1.2.4 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.5 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja....	18
2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	20
2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.5 Dimensi & Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.1.4 Pengembangan Karir	23
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	23
2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir	24
2.1.4.3 Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	25
2.1.4.4 Prinsip-prinsip Pengembangan Karir	26
2.1.4.5 Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	27
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir ...	29
2.1.5 Prestasi Kerja	31

	2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	31
	2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	32
	2.1.5.3 Manfaat Prestasi Kerja	36
	2.1.5.4 Tujuan Prestasi Kerja	39
	2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	42
	2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	43
	2.3 Kerangka Berpikir	44
	2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
	3.1.1 Tempat Penelitian	47
	3.1.2 Waktu Penelitian	47
	3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	48
	3.2.1 Sumber Data	48
	3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
	3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling	50
	3.3.1 Populasi	50
	3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	50
	3.4 Rancangan Penelitian	51
	3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	51
	3.5.1 Definisi Variabel Penelitian	51
	3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
	3.6 Instrumen Penelitian.....	55
	3.7 Teknik Analisis Data	58
	3.7.1 Uji Statistik Deskriptif.....	58
	3.7.2 Uji Statistik Inferensial	58
	3.8 Uji Hipotesis	62
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	65
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	65
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	66
	4.1.2.1 Struktur Organisasi	66
	4.1.2.2 Uraian Tugas	67
	4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	72
	4.2 Pembahasan dan interpretasi	73
	4.2.1 Deskripsi Profil Responden	73
	4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	73
	4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
	4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
	4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	75
	4.3.1 Uji Validitas	75
	4.3.2 Uji Reliabilitas	80
	4.4 Analisis Statistik Deskriptif	81
	4.5 Uji Statistik Inferensial	82

4.5.1	Analisi Linier Berganda	82
4.5.2	Koefisien Korelasi	84
4.5.3	Koefisien Determinasi.....	85
4.6	Uji Hipotesis Penelitian	86
4.6.1	Uji Simultan (Uji F)	86
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93
	DAFTAR PUSTAKA	94
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	43
3.1	Waktu Penelitian.....	47
3.2	Kisi-kisi Instrumen Peneliti.....	53
3.3	Skala Likert.....	56
3.4	Analisis Koefisien Korelasi.....	61
3.5	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	68
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	73
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	75
4.4	Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	76
4.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	77
4.6	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_3)	78
4.7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	79
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	81
4.9	Statistik Deskriptif	82
4.10	Hasil uji Analisa Linier Berganda	83
4.11	Hasil Uji Koefisien Korelasi	85
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
4.13	Hasil Uji F	86
4.14	Hasil Uji t	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	45
4.1 Struktur Organisasi.....	66

ABSTRAK

FAJRI GUNAWAN, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Noviarni, SE.,M.Si dan Ibu Liliana, SE.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 Karyawan PT. Telkom Indonesia Di Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 21,177 + 0,517 X_1 + 0,398 X_2 + 0,546 X_3$. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. variabel Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Total Baja Tama Cabang PT. Telkom Indonesia Di Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Prestasi Kerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

RIWAYAT HIDUP

FAJRI GUNAWAN, lahir Palembang 24 Oktober 1998 anak ketiga dari tiga bersaudara dari Bapak A Gani, S.Pd dan Ibu Sri Febrawati, S.Pd .

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 23 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 45 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

FAJRI GUNAWAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya – sumber daya yang lain, seperti persaingan bisnis yang semakin ketat di era globa ini menuntut perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari factor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Handoko (2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi.

Kualitas Sumber daya manusia sangat penting bagi CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom di Palembang, di karenakan dapat mempengaruhi baik dan buruknya Prestasi kerja karyawan . Apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom di Palembang buruk atau tidak bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bisa berkembang dengan baik, oleh sebab itu karyawan harus di berikan pelatihan tentang kualitas sumber daya manusia agar mereka bisa berkembang dalam karir atau prestasinya pada CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Indonesia di Palembang.

Semakin karyawan berkualitas maka karyawan akan menjadi berprestasi, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkualitas juga akan meningkatkan Disiplin kerja dan mengembangkan karir. Apabila kualitas sumber daya manusianya jelek berarti tidak memiliki kesempatan menjadi karyawan yang berprestasi.

Fenomena Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Total Baja Tama cabang PT. Telkom Indonesia di Palembang adalah karyawan tidak bertanggung jawab atas semua perintah apa yang ditugaskan dari atasan atau perusahaan.

Selain itu kinerja juga dapat di pengaruhi oleh disiplin kerja, menurut Prijodarminto “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaiknya tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam sesuatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

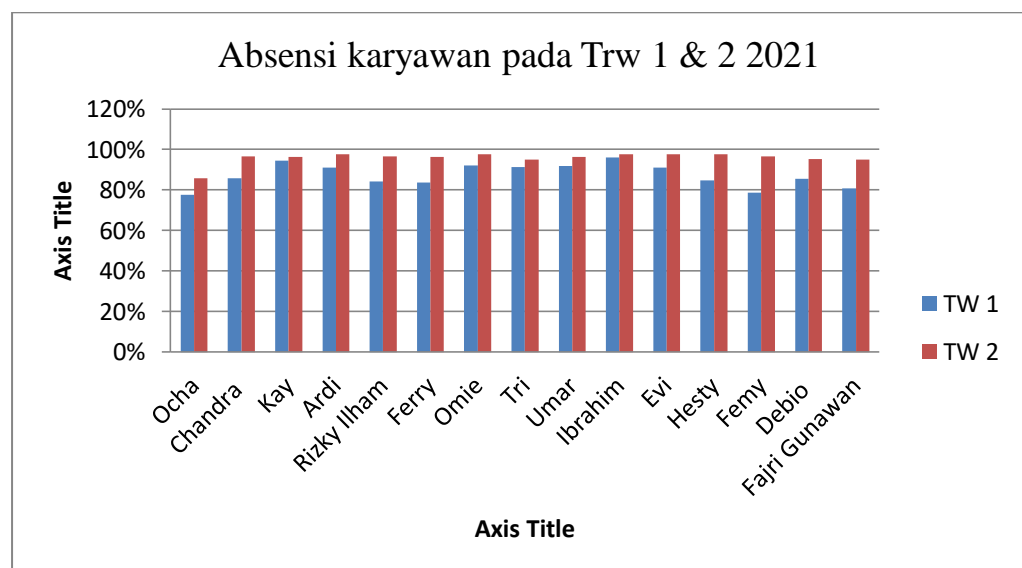
Fenomena Disiplin Kerja pada CV. Total Baja Tama cabang PT. Telkom Indonesia di Palembang adalah masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Data Absensi CV. Total Baja Tama cabang PT. Telkom Indonesia di Palembang Triwulan 1 & Triwulan 2.

No	NAMA	BULAN							
		Jan	Feb	Mar	Tri 1	Apr	Mei	Jun	Tri 2
1	Ocha	88%	56%	88%	78%	61%	100%	96%	86%
2	Chandra	79%	100%	79%	86%	90%	100%	100%	97%
3	Kay	100%	83%	100%	94%	93%	100%	96%	96%
4	Ardi	88%	96%	88%	91%	100%	100%	93%	98%
5	Rizky Ilham	79%	96%	79%	84%	100%	97%	93%	97%
6	Ferry	79%	96%	76%	84%	100%	97%	93%	96%
7	Omie	100%	80%	96%	92%	100%	100%	93%	98%
8	Tri	100%	74%	100%	91%	93%	96%	96%	95%
9	Umar	100%	79%	96%	92%	93%	100%	96%	96%
10	Ibrahim	100%	92%	96%	96%	100%	100%	93%	98%
11	Evi	88%	96%	88%	91%	100%	97%	96%	98%
12	Hesty	79%	96%	79%	85%	100%	100%	93%	98%
13	Femy	70%	96%	70%	79%	100%	97%	93%	97%
14	Debio	88%	80%	88%	86%	100%	96%	89%	95%
15	Fajri Gunawan	82%	78%	82%	81%	93%	96%	96%	95%
Nilai Presentasi Kehadiran		88%	86%	87%	87%	95%	98%	94%	96%

Sumber data : CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom

Keterangan : Pada tabel diatas di ketahuai absensi kehadiran karyawan, pada triwulan ke 2 terdapat peningkatan kedisiplinan sebesar 96% di bandingkan dengan kedisiplinan triwulan 1 yaitu 87%.



Pengembangan karir pada CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom di Palembang juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyanya harini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk menuju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Setiap pegawai bosan pada tempat yang itu – itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Fenomena Pengembangan Karir pada CV. Total Baja Tama cabang PT. Telkom Indonesia di Palembang adalah dari setiap karyawan mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari 28 waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pada CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom di Palembang, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan..

Pada CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom di Palembang, karyawan yang mempunyai banyak pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dari perusahaan dapat membuat karyawannya mengalami Stres kerja yang apabila tidak bisa diatasi dengan baik bisa berakibat karyawannya tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dengan kata lain karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawannya yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat menambah prestasi. Hal yang tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja yaitu siapa yang menilai, sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai, akan menimbulkan masalah serius dan

dampaknya bukan memotivasi, tapi justru akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Fenomena Prestasi Kerja pada CV. Total Baja Tama cabang PT. Telkom Indonesia di Palembang adalah bagi karyawan yang berprestasi sangat sulit dan tidak mudah untuk mendapatkan apresiasi seperti naik jabatan karena semua itu butuh waktu yang cukup lama. Prestasi kerja membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. TOTAL BAJA TAMA CABANG PT TELKOM DI PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) , Disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara simultan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang

PT Telkom Di Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_2) secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) , Disiplin kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang.
2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang .
3. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di

Palembang.

4. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) secara parsial (Y) CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap Prestasi kerja Karyawan CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada CV. Total Baja Tama Cabang PT Telkom Di Palembang dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSAKA

- Dessler, G. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Salemba Empat.
- Hasibun, S. M. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan,S.P (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan,S.P (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Bumi Aksara Heidjrachman dan
- Handoko, T.Hani (2015). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPFE
- Hadiwiryo (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusi**, Jakarta,,: PT.Prehallindo
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. **Manajemen SDM**. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta
- Mondy, R. W. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2015). **Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo,Soekidjo (2016). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Rineka Citra
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2013. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.
- Robin, Stephen P (2015). **Prilaku Organisasi**, Jakarta, PT.Prehallindo.
- Ranupandojo dan Husnan S (2011). **Managemen Personalia**, Yogyakarta, BPFE UGM

Simamora, Henry, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta; STIE YKPN.

Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sulistiyani, A. T. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sikula, A. E. (2015). **Sistem Manajemen Kinerja. Edisi Terjemahan**. Jakarta. Gramedia Pustaka.

Sastrohadiwiryo, Siswanto (2013). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional**. Jakarta, PT Bumi Aksara

Siagian P.Sondang (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT.Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Prenadamedia Group.

Soeryanto, Eddy Soegoto. 2014. Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta.

Wirawan (2015). Manajemen Perusahaan Koperasi. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

<http://repository.unpas.ac.id/9629/4/11.%20BAB%20II.pdf>

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3252/8/UNIKOM_21116141_ALDIANSY_AH%20NOVAL_8.BAB%20II.pdf

[file:///C:/Users/ACER/Downloads/88-276-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/88-276-2-PB%20(1).pdf)