PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CENGKRAM BUMI PERSADA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

REFSI DWI WAHYUNI

NPM. 1801110138

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: REFSI DWI WAHYUNI
Nomor Pokok/NIRM	: 18.01.11.0138
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CENGKRAM BUMI PERSADA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 4-4-2021 Pembimbing I: **Kartawinata, SE.,MP**
NIDN : 0214125901

Tanggal 4-4-2021 Pembimbing II : **Yuni Adinda Putri, SE.,M.Si**
NIDN : 0207069401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS	**Mariyam Zanariah,SE,MM**
NIDN : 0205026401	**NIDN :0222096301**

050/PS/DIE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: REFSI DWI WAHYUNI
Nomor Pokok/NIRM	: 18.01.11.0138
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. CENGKRAM BUMI PERSADA PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 4-4-2022 Ketua Penguji : **Kartawinata, SE.,MP**
NIDN : 0214125901

Tanggal 4-4-2022 Penguji I : **Yuni Adinda Putri, SE.,M.Si**
NIDN : 0207069401

Tanggal 4-4-2022 Penguji II : **M.Said, SE.,M.Si**
NIDN : 0217046401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Tanggal :	Tanggal :
Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS	**Mariyam Zanariah,SE,MM**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0222096301**

052/PS/DFE/II

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: REFSI DWI WAHYUNI
Nomor Pokok	: 1801110138
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

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, 08 Februari 2022

REFSI DWI WAHYUNI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ***Ikuti kata hatimu sendiri bukan kata orang lain, karna dirimulah yang menuntunmu kejalanmu.***
- ***Direndahkan, di caci maupun di injak jadikan itu sebagai penyemangatmu di hari nanti.***
- ***Jangan goyah walaupun dunia seakan menjatuhkanmu karna prestasimu tak akan menggoyahkanmu.***

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Bapak & Ibu ku yang selalu mendoakan keberhasilanku**
- **Suami yang selalu mendukung setiap aktivitasku**
- **Untuk yang terkasih anakku sayang**
- **Teman – Teman ku di Universitas maupun diluar Universitas**
- **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang ".**

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, S.E.MP selaku Pembimbing I.
5. Ibu Yuni Adinda Putri, SE.,M.Si selaku Pembimbing II.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua, Suami, dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 08 Februari 2022

Penulis,

REFSI DWI WAHYUNI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSTRACT ..... **xv**
RIWAYAT HIDUP ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang 1
Rumusan Masalah 6
Tujuan Penelitian 6
Manfaat Penelitian 7
Manfaat Teoritis 7
Manfaat Praktis 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis 9
Karakteristik Individu 9
Pengertian Karakteristik Individu 9
Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu 10
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu 11
Budaya Organisasi 12

Pengertian Budaya Organisasi 12
Fungsi Budaya Organisasi 13
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi 14
Pengembangan Karir 16
Pengertian Pengembangan Karir 16
Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir 17
Bentuk Pengembangan Karir 18
Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir 19
Prestasi Kerja 20
Pengertian Prestasi Kerja 20
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 21
Tujuan Prestasi Kerja 22
Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja 23
Penelitian Terdahulu yang Relevan 24
Kerangka Pemikiran 26
Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian 29
Tempat Penelitian 29
Waktu Penelitian 29
Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 30
Sumber Data 30
Teknik Pengumpulan Data 31
Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 31
Populasi 31
Sampel dan Teknik Sampling 32
Rancangan Penelitian 33
Variabel dan Definisi Operasional 33
Variabel Penelitian 33
Definisi Operasional 34

Instrumen Penelitian 36
Teknik Analisis Data 37
Uji Validitas 37
Uji Reliabilitas 38
Uji Normalitas 38
Uji Asumsi Klasik 38
Regresi Linear Berganda 39
Koefisien Korelasi 40
Koefisien Determinasi 41
Uji Hipotesis 41
Uji Simultan (Uji F) 41
Uji Parsial (Uji t) 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian 44
Sejarah Singkat Perusahaan 44
Visi Misi PT. Cengkram Bumi Persada Palembang 44
Struktur Organisasi Perusahaan 45
Pembahasan 47
Uji Instrumen 48
Uji Validitas 48
Uji Reliabilitas 51
Analisis Data 52
Uji Normalitas 52
Uji Asumsi Klasik 53
Regresi Linear Berganda 55
Koefisien Korelasi 56
Koefisien Determinasi 58
Pengujian Hipotesis 59
Uji Simultan (Uji F) 59
Uji Parsial (Uji t) 60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan 64

Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 66

LAMPIRAN 68

DAFTAR TABEL

Halaman

Jenjang Pendidikan Karyawan 4
Rincian Pengembangan Karir 5
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan 24
Waktu Penelitian 29
Variabel dan Definisi Operasional 34
Skala Likert 37
Interpretasi Koefisien Korelasi 40
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47
Responden Berdasarkan Usia 48
Hasil Uji Validitas 49
Hasil Uji Reliabilitas 51
Uji Multikolinieritas 53
Hasil Uji Regresi Linear Berganda 55
Koefisien Korelasi 57
Hasil Uji Koefisien Determinasi 58
Hasil Uji F (Uji Simultan) 59
Hasil uji t (Uji Parsial) 61

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Pemikiran 27

Struktur Organisasi PT. Cengkram Bumi Persada Palembang..45

Uji Normalitas.....52

Uji Heteroskedastisitas 54

ABSTRAK

Refsi Dwi Wahyuni, Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E.,MP dan Ibu Yuni Adinda Putri, S.E,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dari seluruh Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada 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 Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang. Dengan signifikan F sebesar 0,000 < 0,005 . Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,939 + (0,783)\ X_1 + (0,526)\ X_2 + (0,399)\ X_3$. Terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang dengan nilai signifikan sebesar 0,017 < 0,005. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang dengan nilai signifikan sebesar 0,028 < 0,005. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang dengan nilai signifikan sebesar 0,032 < 0,005.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Refsi Dwi Wahyuni, Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E.,MP dan Ibu Yuni Adinda Putri, S.E,M.Si).

This study aims to determine whether there is an influence of individual characteristics, organizational culture, and career development on employee performance at PT. The grip of the Earth Persada Palembang. The population and sample in this study were 41 people from all employees of PT. The grip of the Earth Persada Palembang. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24. The results showed that there was an influence of individual characteristics, organizational culture, and career development on employee performance at PT. The grip of the Earth Persada Palembang. With a significant F of 0.000 < 0.005 . Multiple linear regression equation Y = 11.939 + (0.783) X1 + (0.526) X2 + (0.399) X3. There is an Influence of Individual Characteristics on Employee Work Performance of PT. The grip of Bumi Persada Palembang with a significant value of 0.017 < 0.005. There is an Influence of Organizational Culture on Employee Work Performance of PT. The grip of Bumi Persada Palembang with a significant value of 0.028 < 0.005. There is an Influence of Career Development on Employee Work Achievement of PT. The grip of Bumi Persada Palembang with a significant value of 0.032 < 0.005.

Keywords : *Individual Characteristics, Organizational Culture, Career Development, Work Achievement.*

RIWAYAT HIDUP

Refsi Dwi Wahyuni, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Mei 1999 dari bapak yang bernama Syarifudin dan Ibu yang bernama Herlina. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 121 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 27 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 16 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus ditelit dan kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestsi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan berbagai dinamika dan kebutuhannya oleh organisasi atau perusahaan. Dalam perkembangan era globalisasi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mencapai target perusahaan, maka perusahaan harus

dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap karyawan. Keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk mensukseskan perusahaan dan berinteraksi dengan karyawan, manajer, pemasok, dan pihak lain di perusahaan. Ketika pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipahami, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Karakteristik yang dimiliki setiap individu juga berdampak pada produkivitas kerja yang dihasilkan. Pada Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Gibson (2013:14) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada

pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Menurut Handoko (2014:162) budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir adalah kegiatan - kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Prestasi kerja karyawan cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi. Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti komunikasi, kompensasi, kompetensi,

lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukan prestasi kerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan,

Berdasarkan hasil observasi di PT. Cengkram Bumi Persada Palembang kondisi karyawan yang ada saat ini dijumpai masih adanya karyawan sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian karyawan tidak mengikuti SOP (*Standard Operating Prosedure*), adanya karyawan tidak memakai seragam yang sudah di tetapkan, adanya karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Beberapa fakta diperoleh penulis berdasarkan hasil pengamatan di lapangan kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam menghasilkan prestasi kerja yang baik karena setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu, sulitnya pimpinan memperkuat budaya organisasi perusahaan yang di yakini, serta kesempatan karyawan dalam pengembangan karir. Berikut data pengembangan karir di PT. Cengkram Bumi Persada Palembang yang dilakukan 3 tahun sekali :

Tabel 1.1
Jenjang Pendidikan Karyawan
PT. Cengkram Bumi Persada Palembang

Pendidikan	Jumlah	Jabatan Saat Ini
SMA	21	Staff, Driver
D3	6	Admin, Advertising
S1	12	Advertising, Marketing
S2	2	Direktur, Wakil Direktur
Jumlah	**41**	

Sumber : PT. Cengkram Bumi Persada Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan karyawan menentukan jabatan karyawan saat ini. Pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam menyusun struktur organisasi.

Tabel 1.2
Rincian Pengembangan Karir Tahun 2017 - 2020

Jabatan Awal	Jabatan yang Dipromosikan	Jumlah
Wakil Direktur	Direktur	1
Driver	Teknisi	9
Advertising	Marketing	2
Marketing	Wakil Direktur	2
Total		**14**

Sumber : PT. Cengkram Bumi Persada Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dalam waktu 3 tahun beberapa karyawan mendapatkan promosi jabatan dalam perusahaan. Dengan adanya promosi karyawan ke jabatan lebih tinggi, maka pegawai diberikan kesempatan untuk berpikir, kreatif dan lebih produktif bagi perusahaan. Diharapkan moral karyawan meningkat, lebih semangat bekerja dan dapat memotivasi karyawan lain untuk mengikuti hal positif karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir dalam suatu perusahaan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Prestasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, kerja sama tim, dan faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang.
2. Pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang.

4. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini di bagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi dalam suatu Perusahaan.
2. Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan akan menambah literatur dalam bidang ilmu akuntansi, khususnya sistem pengendalian intern dan memperbanyak referensi atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cengkram Bumi Persada Palembang.
2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana.2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks

Dewi, Rian Fitri Rahmah. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunung Kidul*. Jurnal Fakultas Agama Islam. Vol. 3 No. 1.

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang

Ghozali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Griffinia, Erica. 2014. *Pengaruh Karakter Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Frontliner di BCA KCU Soekarno-Hatta Bandung*. E-Journal Graduate Unpar. Vol. 1, No. 1.

Handoko. 2014. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Hati, Shinta Wahyu. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. Pipa Mas Batam*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume.01, No. 02.

Kasmir. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. Jurnal Administrasi Bisnis*, 28-37.

Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

Muhfadoh. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera*. MANNERS, Vol .I, No. 1.

Rivai. 2015. *Manusia dan Organisasi*, Jakarta : Gunung Agung.

Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Yrama Widya.

Simamora. Henry. 2017. *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Alfabeta : Bandung

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Kencana. Jakarta.

Suwarto, FX. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departement Store di Kab.Klaten*. Jurnal Manajemen Volume XIX, No. 02.

Tika. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, Dwi. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1.