

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOFOOD
TANJUNG API API PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MARETA AUDIA NINGSIH

NPM 2201110073

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

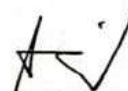
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MARETA AUDIA NINGSIH
Nomor Pokok/NPM : 2201110073
Jurusan Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31 maret 2026 Pembimbing 1 :


Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN : 0203026201

Tanggal 31 maret 2026 Pembimbing 2 :


H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si
NIDN : 0212016201

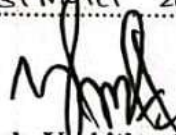
Mengetahui

Dekan
Tanggal 2 april 2026



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

Ketua Program Studi
Tanggal 31 maret 2026


Dr. Yolanda Vebitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

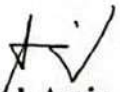
048/PS/DFEB/26

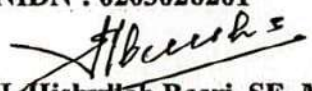
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

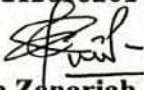
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mareta Audia Ningsih
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110073
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 31 Maret 2026 Ketua Penguji :  **Amrillah Azrin, SE, M.M**
NIDN : 0203026201

Tanggal 31 Maret 2026 Penguji 1 :  **H. Hisbullah Basri, SE, M.Si**
NIDN : 0212016201

Tanggal 31 Maret 2026 Penguji 2 :  **Mariyam Zanariah, SE., M.M**
NIDN : 02122096301

Mengesahkan,

Dekan
Tanggal, 2 April 2026



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

Ketua Program Studi
Tanggal, 31 Maret 2026


Dr. Yoland Veybitha, SE, M.Si
NIDN. 0226028303

048/PS/DFEB/26

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Mareta Audia Ningsih
Nomor Pokok : 2201110073
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api 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 yang dianggap melanggar peraturan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2026



Mareta Audia Ningsih

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan di universitas ini.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi dan bimbingan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dosen Pembimbing I Amrillah Azrin SE, M.M, dan Dosen Pembimbing II Hisbullah Basri SE, M.Si, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, masukan, dan arahan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Bapak Falah Yuridho selaku HRD General Affair serta Bapak Erlangga Syabani selaku Production Project Development di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang atas bimbingan, kesempatan, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Kedua orang tua tercinta peneliti Ayah Mat riduan, S.pd dan Mamak Astuti yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, semangat , doa dan dukungan baik secara moral maupun secara material yang tiada hentinya kepada peneliti. Semoga Allah permudah setiap langkah kaki ini dalam mewujudkan keinginan Ayah dan Mamak, Sehingga peneliti dapat membalas semua jerih payah Ayah dan Mamak selama ini. Dan semoga Ayah dan Mamak selalu diberikan kesehatan serta umur yang panjang oleh Allah SWT. *Aamiin*
7. Terima kasih kepada Seseorang yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis , terima kasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan , doa dan support dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.
8. Teman-teman satu angkatan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, yang selalu memberikan semangat, kebersamaan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri , Teruntuk Mareta Audia Ningsih, Anak perempuan pertama dan harapan orang tua nya. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti , dan ketika langkah terasa berat untuk di teruskan. terima kasih karena tetap memilih melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, Februari 2026

Penulis

MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(QS. Al-Baqarah 286)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Ayah dan Mamak. Orang hebat yang telah menjadi penyemangat

Saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia.

Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta

Selalu memberikan motivasi.

Terima Kasih untuk semua berkat do'a dan dukungan ayah dan mamak

Saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan tolong hiduplah lebih lama lagi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian target perusahaan, di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kesempatan berkembang, serta kepatuhan terhadap aturan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang, dengan sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja belum menunjukkan pengaruh yang dominan karena telah menjadi kewajiban standar yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang lebih efektif dilakukan melalui optimalisasi program pelatihan dan sistem pengembangan karir yang lebih terarah.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, career development, and work discipline on employee performance at PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang. The background of this research is based on the importance of improving the quality of human resources in supporting the achievement of company targets, where employee performance is influenced by competence, opportunities for career advancement, and compliance with work regulations.

This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang, and the sample was determined using the Slovin formula with accidental sampling technique. Data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each variable and analyzed using multiple linear regression.

The results of the study indicate that training, career development, and work discipline simultaneously influence employee performance. Partially, training and career development play an important role in improving employee performance, while work discipline has not shown a dominant influence because it has become a standard obligation that must be obeyed by all employees. This study concludes that improving employee performance at PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang can be more effectively achieved through the optimization of training programs and a more structured career development system.

Keywords: *Training, Career Development, Work Discipline, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis..... | 5 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan..... | 15 |
| 2.2 Pelatihan..... | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Pelatihan..... | 16 |
| 2.2.2 Tujuan Pelatihan..... | 17 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan..... | 19 |
| 2.2.4 Dimensi Pelatihan..... | 20 |
| 2.2.5 Indikator Pelatihan..... | 22 |
| 2.3 Pengembangan Karir..... | 23 |
| 2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir..... | 23 |
| 2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir..... | 25 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir..... | 26 |
| 2.3.4 Dimensi Pengembangan Karir..... | 28 |
| 2.3.5 Indikator Pengembangan Karir..... | 29 |
| 2.4 Disiplin Kerja..... | 30 |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 30 |
| 2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja..... | 31 |
| 2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 32 |
| 2.4.4 Dimensi Disiplin Kerja..... | 33 |
| 2.4.5 Indikator Disiplin Kerja..... | 34 |
| 2.5 Penelitian Yang Relevan..... | 35 |
| 2.6 Kerangka Berpikir..... | 38 |
| 2.7 Hipotesis..... | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 43 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian..... | 43 |

| | |
|---|------------|
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 43 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.2.1 Sumber Data..... | 44 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 45 |
| 3.3.1 Populasi | 45 |
| 3.3.2 Sampel | 47 |
| 3.3.3 Teknik Sampling | 48 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 50 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional..... | 51 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian..... | 51 |
| 3.5.2 Definisi Operasional..... | 52 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 53 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 55 |
| 3.7.1 Analisis deskriptif kuantitatif | 55 |
| 3.7.2 Uji Instrumen Penelitian | 55 |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 3.7.4 Analisis Regresi Berganda..... | 58 |
| 3.7.5 Uji Koefisien Korelasi | 58 |
| 3.7.6 Uji Koefisien Determinasi | 59 |
| 3.7.7 Uji Parsial (Uji t)..... | 60 |
| 3.7.8 Uji Simultan (uji F) | 61 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 62 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 62 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 62 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan..... | 65 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 65 |
| 4.2 Analisis Data Penelitian..... | 66 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 66 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 67 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 68 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 69 |
| 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian | 70 |
| 4.3.1 Hasil Uji Validitas | 70 |
| 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas | 72 |
| 4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik | 73 |
| 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 78 |
| 4.3.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi | 81 |
| 4.3.6 Hasil Uji Hipotesis | 82 |
| 4.4 Pembahasan | 85 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 94 |
| 5.1 Kesimpulan | 94 |
| 5.2 Saran..... | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | 98 |
| LAMPIRAN | 102 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan..... | 36 |
| Tabel 3.1 Waktu Pelatihan..... | 44 |
| Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang | 46 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional | 52 |
| Tabel 3.4 Skala Pengukuran..... | 54 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 67 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 68 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 69 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 70 |
| Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas | 71 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test | 73 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 76 |
| Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda | 78 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi | 81 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 82 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)..... | 83 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-------------------------------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir..... | 41 |
| Gambar 4. 1 Logo Perusahaan | 63 |
| Gambar 4. 2 Tampak Depan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Palembang | 64 |
| Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PT Indofood Tanjung Api-Api | 66 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram | 74 |
| Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas Grafik P-plot..... | 75 |
| Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot | Error! Bookmark not defined. |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuisiner Penelitian | 103 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data..... | 109 |
| Lampiran 3 Hasil Karateristik Responden..... | 120 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Data..... | 121 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan moral. Kinerja karyawan yang optimal menunjukkan keberhasilan manajemen dalam mengelola potensi SDM agar memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, motivasi, pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, peran manajemen perusahaan sangat penting dalam menciptakan sistem yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, melalui pengelolaan pelatihan, program pengembangan karir, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang merupakan salah satu perusahaan besar di bidang industri pangan yang berfokus pada produksi berbagai bahan makanan dan minuman. Perusahaan ini memegang peranan strategis dalam mendukung distribusi produk Indofood di wilayah Sumatera Selatan. Sebagai salah satu unit produksi utama, PT Indofood Tanjung Api-Api menerapkan standar operasional serta target kinerja yang tinggi untuk menjaga efisiensi proses dan mutu produk. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan operasional dan daya saing perusahaan. Hasil observasi awal di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang menunjukkan bahwa kinerja sebagian karyawan masih belum optimal. Beberapa indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada beberapa bulan terakhir, tercatat adanya keterlambatan penyelesaian target produksi khususnya di divisi pengemasan dan logistik, disertai penurunan efisiensi akibat meningkatnya tingkat kesalahan dalam proses produksi. Selain itu, data kehadiran menunjukkan peningkatan angka absensi dan keterlambatan, terutama pada shift malam. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Dari sisi pelatihan, ditemukan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan belum berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, beberapa karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Sebagai contoh, pelatihan yang diberikan lebih bersifat teoritis dan umum,

sementara kebutuhan utama di lapangan adalah pelatihan teknis yang berhubungan langsung dengan pengoperasian mesin dan prosedur produksi. Selain itu, pelaksanaan pelatihan masih jarang dilakukan dan belum merata di seluruh bagian kerja, sehingga hanya sebagian kecil karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Durasi pelatihan yang terlalu singkat juga menyebabkan transfer ilmu dan keterampilan tidak berjalan efektif. Akibatnya, kemampuan kerja karyawan tidak berkembang secara optimal, dan hal ini berdampak pada lambatnya proses penyelesaian tugas serta meningkatnya kesalahan kerja di lini produksi.

Untuk pengembangan karir, sebagian karyawan merasa bahwa jalur karir di PT Indofood Tanjung Api Api Palembang belum memiliki sistem yang jelas dan terukur. Banyak karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun namun belum mendapatkan kesempatan promosi atau rotasi jabatan yang sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, penilaian terhadap kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian kenaikan jabatan dinilai masih kurang transparan dan belum mencerminkan kemampuan serta kontribusi nyata karyawan di lapangan. Ketiadaan sistem mentoring atau coaching yang berkelanjutan juga membuat sebagian karyawan tidak mengetahui arah pengembangan karir mereka dalam jangka panjang. Kondisi ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja, munculnya rasa jenuh, serta kecenderungan karyawan untuk bekerja hanya demi memenuhi kewajiban tanpa adanya semangat untuk berprestasi lebih baik. Padahal, pengembangan karir yang baik dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

Sementara itu, dalam aspek disiplin kerja, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan sebagian karyawan masih tergolong rendah. Berdasarkan data absensi perusahaan, masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat, meninggalkan tempat kerja sebelum jam yang ditentukan, serta tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja di area produksi. Selain itu, beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang tanggap terhadap instruksi atasan, kurang teliti dalam menjalankan tugas, serta lalai dalam menjaga kebersihan dan kerapian area kerja. Pelanggaran disiplin yang berulang tanpa adanya tindakan tegas juga menimbulkan efek domino terhadap karyawan lain, sehingga menurunkan semangat kerja tim. Faktor-faktor seperti lemahnya pengawasan langsung dari atasan dan kurangnya penerapan sanksi yang konsisten turut memperburuk tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja. Apabila kondisi ini terus dibiarkan, maka akan berdampak negatif terhadap stabilitas operasional dan pencapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan fenomena maka peneliti tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indofood Tanjung Api Api Palembang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang?

2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan

dengan pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa dengan objek dan variabel yang sama.
3. Memperkaya literatur empiris mengenai hubungan antara faktor-faktor internal perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan pada sektor industri manufaktur.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja di lingkungan perusahaan manufaktur. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata di dunia kerja serta mengasah kemampuan analisis dalam mengolah dan menginterpretasikan data penelitian secara ilmiah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi karyawan PT Indofood Tanjung Api-Api Palembang dalam memahami pentingnya pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja.

Dengan adanya hasil penelitian ini, karyawan dapat lebih menyadari bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, kesadaran terhadap jalur karir, serta penerapan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja dan peluang pengembangan diri di perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam menciptakan kebijakan yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

3. Bagi Almamater

Bagi Universitas Tridianti Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi akademik dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian yang relevan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini turut memperkuat peran Universitas Tridianti sebagai institusi pendidikan yang mendorong mahasiswa untuk berperan aktif dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan bermanfaat bagi dunia industri dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro, O. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Adinda, R., Hartono, S., & Rani, P. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 134-145
- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru. *Jurnal Pengabdian dan Tata Kelola Masyarakat (JPTAM)*, 7(3), 225–236.
- Amir, A., Hidayat, M., & Fitriany. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS melalui Disiplin Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*, 4(2), 101–113.
- Andriani, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 101–112.
- Anggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Dinamika Bisnis (JDB)*, 6(1), 92–104.
- Anwar Nurdin, M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2).
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W., & Suhendri, A. (2019). Pengaruh kinerja karyawan terhadap tujuan perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 220-230.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dermawan, D. A., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol. *Jurnal Distribusi*, 12(2), 88–97.

- Dewi, N. P., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45–56.
- Erri, F., Rahman, A., & Dewi, S. (2021). Kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 78-89.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 29* (13th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, R., & Rachmawati, D. (2021). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 45–56.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2023). Penerapan Skala Likert dalam Penelitian Kuantitatif Bidang Manajemen. *Jurnal Statistik dan Metodologi Penelitian*, 4(2), 112–119.
- Hidayat, R., & Firmansyah, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 87–99.
- Husein, U. (2021). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Puspitasari, A. (2024). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Kinerja dan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 33–45.
- Listanto, P., Sunaryo, D., & Kusumanegara, A. (2023). The Influence of Career Development and Work Discipline on Employee Performance PT. Asuransi Jiwa Astra Bumi Serpong Damai, South Tangerang City. *Jurnal JAMEKIS: Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan*, 5(2), 77–85.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2020). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nurhayati, E., & Wibowo, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kontemporer*, 8(3), 66–74.
- Pratama, R. (2023). Implementasi Teknik Sampling dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Modern*, 5(1), 22–30.
- Pratama, R. (2023). Metode Dokumentasi dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 44–52.
- Putra, A. P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Pangan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 64–75.
- Rahayu, D., & Prasetyo, B. (2022). Pendekatan Konseptual Variabel dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 7(4), 101–109.
- Rahmadhan, W., Kuswandi, & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. *Jurnal Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(4), 1350–1364.
- Rahmawati, D., & Sari, N. (2022). Efektivitas Penggunaan Kuesioner dalam Penelitian Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 7(2), 88–96.
- Rahmawati, L. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Produksi Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Rahmawati, T., & Suryani, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 55–63.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2020). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Saputra, R. (2023). Evaluasi kinerja karyawan dan faktor-faktornya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(4), 50-60.
- Sari, D. K. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Human Capital*, 5(1), 77–89.
- Sembiring, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Swasta Nasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 6(3), 110–120.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, A., & Fitri, H. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Modern*, 6(1), 77–85.
- Siregar, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, H. (2020). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Veithzal Rivai Zainal, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perda.

