

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN
PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI CV SUKATANI PERKASA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RYAN ARYA WIJAYA

NPM.22.01.11.0111

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2026


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ryan Arya Wijaya
Nomor Pokok/NPM : 2201110111
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV Sukatani Perkasa

Pembimbing Proposal

Tanggal 17/04/2026 Pembimbing I : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 02206028303

Tanggal 17/04/2026 Pembimbing II : 
Dian Septianti, SE., M.M
NIDN : 0206098501

Mengetahui

Dekan

Tanggal 18/04/2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 17/04/2026



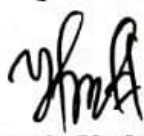
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 02206028303


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

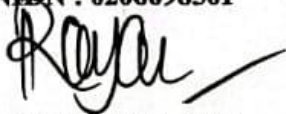
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ryan Arya Wijaya
Nomor Pokok/NPM : 2201110111
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV Sukatani
Perkasa

Penguji Skripsi

Tanggal 17/04/2026 Ketua Penguji : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 02206028303

Tanggal 17/04/2026 Penguji I : 
Dian Septianti, SE., M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 17/04/2026 Penguji II : 
Dr. Irayani, SE., MM
NIDN : 0207077901

Mengesahkan,

Dekan


Tanggal 18/04/2026



Dr. Hj. Misy Mikiyal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 17/04/2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 02206028303

MOTO PERSEMBAHAN

Hidup adalah perjalanan dengan masalah untuk dipecahkan, pelajaran untuk dipelajari, tapi yang terpenting, pengalaman untuk di nikmati" (Andre Tan)
"Sukses tidak perlu dipaksakan, Kerjakan saja apa yang sudah kita mulai. Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa anda" (Hendra Henz)

Kupersembahkan Kepada:

- Ayahanda dan Ibundaku tercinta
- Kedua kakak perempuan dan kakak ku tersayang
- Almamater ku

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryan Arya Wijaya

NPM : 2201110111

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai, dan Motivasi
kerja Terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa

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

Palembang, Maret 2026



Ryan Arya Wijaya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ku persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat da karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa". Skripsi ini disusun untuk memnuhi sebagian dari syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I Proposal Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Dian Septianti, SE.MM. selaku Dosen Pembimbing II Proposal skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
6. Ibu Dr.Ir.Hj. Yusro Hakimah,M.M. selaku Dosen Pembimbing akademik.

7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan dan Staf Karyawan CV Sukatani Perkasa Sinar Bahari Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memberikan data yang diperlukan.
9. Orang tua dan keluarga tercinta, yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan moral dan material, serta semangat yang tiada henti. Segala usaha dan pencapaian ini tidak lepas dari doa dan pengorbanan yang diberikan oleh kedua orang tua penulis
10. Kedua orang tua ku tercinta dan kakak ayuk yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik
11. Untuk Pacarku Tercinta Desfira Mariah Ulfa Terima kasih telah memberiku semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi dengan baik

Akhir kata dengan segenap kerendahan hati, penelitian mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca, akhir kata saya ucapkan wassalamualaikum wr.wb.

Palembang, Maret 2026

Ryan Arya Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
11.1 Latar Belakang.....	1
11.2 Perumusan Masalah	8
11.3 Tujuan Penelitian	9
11.4	Manfaat
Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja Pegawai.....	12
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.2 Pengembangan Karir	14
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	15
2.2.3 Elemen-elemen yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	16
2.2.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	18
2.3 Keterlibatan Pegawai.....	19
2.3.1 Pengertian Keterlibatan Pegawai	19
2.3.2 Elemen-elemen yang mempengaruhi keterlibatan pegawai	20

2.3.3 Tujuan Keterlibatan Pegawai.....	22
2.3.4 Dimensi dan Indikator Keterlibatan Pegawai	23
2.4 Motivasi Kerja	25
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	25
2.4.2 Elemen-elemen Motivasi Kerja	26
2.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	28
2.4.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	30
2.5 Penelitian yang Relevan	30
2.6 Kerangka Berfikir	32
2.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.	32
2.6.2 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .	33
2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.7 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Rancangan penelitian	40
3.5 Variabel penelitian dan Definsi Operasional	41
3.5.1 Variabel Penelitian	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.7 Uji instrumen	46
3.7.1 Uji Validitas.....	46
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Teknik Analisis Data.....	47

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa.....	75
BAB VKESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai CV Sukatani perkasa Januari-Desember Tahun 2022-2024	7
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan	31
Tabel 3.1	Jadwal dan waktu penelitian.....	36
Tabel 3.2	Populasi penelitian	39
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.4	Skala Likert	46
Tabel 3.5	Interprestasi Nilai (r)	49
Tabel 3.6	Skala Penafsiran Nilai Indikator	50
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4. 3	Karakteristik Jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	58
Tabel 4.4	Tabel Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)	60
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Keterlibatan Pegawai (X2).....	61
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	61
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.9	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.11	Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.12	Uji Koefisien Korelasi (r).....	70
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi CV Sukatani Perkasa	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

Ryan Arya Wijaya, “Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa Palembang.” Dibawah bimbingan Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si dan Dian Septianti, S.E.MM

Riset ini mengandung maksud guna mengidentifikasi ada tidaknya dampak Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa Palembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh. Total populasi pada kajian ini mencapai 46 individu yang merupakan segenap staf permanen di CV Sukatani Perkasa.

Temuan riset mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak, Pengembangan karir Keterlibatan Pegawai, dan Motivasi kerja memberikan dampak bermakna atas Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa melalui besaran taraf nyata yang lebih rendah ketimbang α (0,05) (2) Pengembangan karir secara individual gagal mendatangkan dampak nyata pada kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa memiliki besaran taraf nyata melampaui α (0,05). (3) Keterlibatan pegawai secara mandiri berdampak positif sekaligus berarti atas Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa melalui skor taraf nyata yang lebih tinggi daripada α (0,05). (4) Motivasi kerja secara mandiri berdampak positif sekaligus berarti atas kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa melalui skor taraf nyata yang lebih tinggi daripada α (0,05).

ABSTRACT

Ryan Arya Wijaya, "The Influence of Career Development, Employee Engagement, and Work Motivation on Employee Performance at CV Sukatani Perkasa Palembang." Under the guidance of Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si., and Dian Septianti, SE.MM.

This study aims to determine the influence of career development, employee engagement, and work motivation on employee performance at CV Sukatani Perkasa Palembang. The sample selection technique used saturated sampling. The population in this study was 46 permanent employees of CV Sukatani Perkasa. The results show that (1) simultaneously, career development, employee engagement, and work motivation have a significant effect on employee performance at CV Sukatani Perkasa with a significance value less than α (0.05). (2) Career development has a partial positive and significant effect on employee performance at CV Sukatani Perkasa with a significance value less than α (0.05). (3) Employee involvement partially does not have a significant effect on employee performance at CV Sukatani Perkasa with a significance value greater than α (0.05). (4) Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at CV Sukatani Perkasa with a significance value greater than α (0.05).

RIWAYAT HIDUP

Ryan Arya Wijaya lahir di Palembang pada tanggal 27 Juni 2004, merupakan anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara, dari Bapak Roimin dan Ibu Anita. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2015 lulus dari SDN 100 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Sriguna Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di MA Patra Mandiri Palembang. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2026

Ryan Arya Wijaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sagala & Rivai (2011) Pengelolaan aset manusia, atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah pilar krusial dari tata kelola manajerial secara menyeluruh yang mencakup ranah perumusan strategi, pembentukan struktur, eksekusi, serta pengawasan. Alur tersebut senantiasa terwujud di berbagai sektor operasional, mulai dari manufaktur, promosi, finansial, hingga administrasi personalia. Mengingat peran insan pekerja dinilai kian vital demi mewujudkan target korporasi, beragam preseden maupun temuan empiris seputar aset manusia ini dihimpun secara terstruktur ke dalam sebuah disiplin yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Terminologi tata kelola itu sendiri bermakna sebuah himpunan wawasan mengenai tata cara ideal dalam mengatur tenaga kerja.

Mangkunegara (2017) Mengatakan kinerja merupakan luaran dari wujud kerja unggul, entah itu pada aspek mutu ataupun jumlahnya, yang diraih seorang individu tatkala menjalankan kewajiban selaras dengan amanat yang diembannya. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi serta amat ditentukan oleh kapabilitas personal, tingkat dorongan berprestasi, berikut kesempatan berkarir yang tersedia dari perusahaan. Mangkunegara (2017) Mengatakan kinerja bukan sekadar bersandar pada kapasitas perseorangan semata, melainkan turut ditentukan oleh motivasi kerja beserta kedisiplinan yang berasal dari manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Selain itu, performa karyawan sangat terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja harus menjadi prinsip yang melekat pada setiap karyawan. Kesadaran karyawan terkait kepatuhan terhadap regulasi yang eksis merupakan aspek esensial. Keberadaan tata tertib amat diwajibkan guna menyajikan panduan sekaligus edukasi bagi para staf demi mewujudkan kedisiplinan ideal di lingkungan lembaga. Lebih jauh lagi, pihak manajemen instansi wajib memastikan bahwasanya regulasi terkait disusun secara transparan.

Sutrisna *et al.*, (2024) Mengatakan pengembangan karir juga berdampak pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang baik kepada karyawan. Hal ini penting karena setiap karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi dan menghadapi tantangan bisnis yang lebih besar. Pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM serta mewujudkan target korporasi. Melalui cara tersebut, entitas bisnis mampu mendongkrak kinerja pegawai sekaligus menghadapi persaingan bisnis yang ketat.

Dalam konteks lain, perkembangan karir adalah proses terorganisir yang mempersiapkan individu untuk mencapai tujuan karirnya, sekaligus memenuhi kebutuhan lembaga. Dengan merumuskan rencana pengembangan karir, lembaga dapat membantu karyawan meningkatkan efisiensi kerja. Rencana karir juga bermanfaat bagi karyawan yang ingin naik jabatan atau mencari peluang kerja baru di masa depan

Diduga fenomena pengaruh pengembangan karir di CV Sukatani Perkasa pabrik pengolahan minyak kelapa minimnya sistem evaluasi kinerja yang berorientasi pada pengembangan karir. Penilaian kinerja sering kali berfokus pada

capaian tugas jangka pendek, tanpa menghubungkannya dengan road map pengembangan karir pegawai. Akibatnya, pegawai tidak memperoleh gambaran mengenai apa yang harus diperbaiki atau ditingkatkan agar layak untuk naik jabatan

Rantung et al., (2023) Menyatakan bahwa atensi pekerjaan adalah sebuah elemen krusial lantaran mampu mengokohkan sekaligus mengelevasi kolaborasi antarpersonel, di samping mendongkrak keefektifan operasional yang juga merepresentasikan serangkaian rekam jejak fungsi manakala disusun secara akurat akan mengarah ke jenjang otoritas, kedudukan, wewenang, serta kompensasi.

Keterlibatan Pegawai amat vital pada tata kelola aset manusia yang menitikberatkan pada pembentukan relasi solid antara tenaga kerja dengan institusi. Atensi tersebut merefleksikan seberapa jauh staf merasa terdorong, memiliki dedikasi, beserta menyimpan kesadaran akan amanat demi meraih sasaran lembaga. Di tengah situasi industri yang kian bersaing ketat, entitas yang sukses menghadirkan iklim operasional suportif terhadap partisipasi stafnya akan memperoleh daya saing kompetitif nan mencolok.

Taktik guna mendongkrak keterlibatan pegawai mencakup berbagai rupa metode, yang meliputi fasilitasi peluang bagi pengembangan karir, apresiasi atas pencapaian, penganugerahan insentif selaras, hingga implementasi regulasi harmoni antara kehidupan dan pekerjaan yang menopang kemakmuran staf. Pemanfaatan perangkat digital turut berkontribusi substansial, di mana sarana interaksi beserta sistem tanggapan yang lebih mumpuni akan menyederhanakan pimpinan maupun bawahan guna saling berkomunikasi sekaligus menyajikan evaluasi secara seketika.

Terduga fenomena yang terjadi di CV Sukatani Perkasa pabrik pengolahan minyak kelapa terlihat bahwa tingkat keterlibatan pegawai bervariasi antarunit-pegawai di lini produksi yang rutin menunjukkan perilaku kerja mekanis, sedangkan beberapa staf teknis dan administrasi tampak lebih proaktif. Banyak pekerja operasional cenderung hanya menjalankan instruksi tanpa inisiatif untuk memperbaiki proses, yang menandakan keterlibatan emosional dan kognitif yang rendah. Gejala ini muncul sebagai absensi dan keterlambatan yang relatif tinggi pada periode sibuk, menurunnya partisipasi dalam rapat perbaikan proses, serta sedikitnya usulan perbaikan dari tenaga lapangan meskipun mereka memiliki pengalaman praktis yang kaya

Sinambela (2019) Menyatakan bahwasanya motivasi ini merupakan alur yang menerangkan tingkat kekuatan, orientasi, serta determinasi personal guna meraih sasarannya, di mana niat hakiki itu bertransformasi menjadi energi pendorong sentral bagi seseorang kala berusaha merengkuh atau merealisasikan dambaannya, entah itu berwujud konstruktif maupun destruktif.

Motivasi kerja turut pula kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja bisa dimaknai selaku impuls dari aspek internal maupun eksternal yang memacu sosok pekerja untuk mengabdikan secara prima demi mewujudkan sasaran institusi, dan memenuhi kebutuhan pribadi. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang kuat, sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Adapun motivasi bagi pegawai yang diberikan oleh CV Sukatani Perkasa pabrik pengolahan minyak kelapa biasanya terbentuk melalui perpaduan elemen internal dan eksternal yang mempengaruhi dorongan kerja individu. Secara

internal, karyawan terdorong oleh kebutuhan untuk mencapai prestasi, mendapatkan pengakuan atas kontribusi, dan mengembangkan kemampuan melalui pengalaman kerja yang semakin kompleks. Sementara itu, elemen eksternal meliputi kompensasi kompetitif, peluang karir yang jelas, dan lingkungan kerja yang mendukung rasa aman, nyaman, dan dihargai

Diduga fenomena motivasi kerja pegawai di CV Sukatani Perkasa menunjukkan variasi yang nyata antara unit operasional dan unit pendukung. Di lini produksi terdapat indikasi motivasi yang cenderung rendah: banyak pekerja menjalankan tugas secara rutinis tanpa inisiatif untuk memperbaiki proses, sedikit partisipasi dalam usulan perbaikan, dan kecenderungan melakukan pekerjaan “cukup selesai” tanpa upaya meningkatkan kualitas hasil. Sebaliknya, beberapa staf teknis dan administrasi yang mendapat pelatihan atau tanggung jawab lebih besar menunjukkan motivasi lebih tinggi-mereka lebih proaktif, tepat waktu, dan berinisiatif dalam menyelesaikan masalah

Motivasi sangat terkait dengan kepuasan kerja pegawai, karena motivasi adalah pendorong yang melahirkan gairah operasional personal supaya individu berkenan untuk berkolaborasi, berkinerja efisien, sekaligus menyatu demi merengkuh tingkat kepuasan. Dorongan psikologis merupakan entitas yang memacu, mengarahkan, beserta menopang tindak-tanduk insan supaya mengabdikan secara tekun dan bersemangat membidik luaran maksimal. Impuls tersebut memegang kekuatan dominan guna memformulasikan postur staf tatkala bertugas. Tenaga kerja yang mempunyai tingkat motivasi tinggi pasti beroperasi secara mumpuni, efisien, dan memiliki kinerja baik.

CV Sukatani Perkasa di Palembang dikenal sebagai pabrik pengolahan minyak kelapa (*Crude Coconut Oil/CCO*) terbesar di Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kelapa dengan fokus pada produksi minyak mentah berkualitas tinggi. Lokasinya yang strategis di Jalan Karya Baru, Palembang, memungkinkannya menjalin kerja sama erat dengan petani lokal, memastikan pengadaan bahan baku kopra segar dan berkualitas tinggi. Fasilitas pabrik dilengkapi dengan teknologi pengolahan modern untuk menjamin efisiensi maksimum dalam proses penggilingan, ekstraksi, dan pemurnian minyak kelapa.

Proses produksi di CV Sukatani Perkasa melibatkan beberapa tahapan ketat, mulai dari penerimaan dan pengumpulan kopra, penggilingan, ekstraksi dengan teknik modern, hingga pemurnian untuk menghasilkan minyak kelapa murni dan jernih. Perusahaan ini memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas internasional sekaligus mengimplementasikan pengawasan mutu yang ketat pada masing-masing fase manufaktur sampai dengan proses pengepakan barang pamungkas. Konsistensi dalam menjaga kualitas menjadikan CV Sukatani Perkasa pemasok CCO terpercaya di berbagai industri.

Sebagai entitas ekonomi penting di Sumatera Selatan, CV Sukatani Perkasa berperan besar dalam mendorong perekonomian daerah, tidak hanya sebagai produsen tapi juga sebagai pemain kunci industri kelapa regional. Peran historisnya memberikan manfaat signifikan bagi petani kelapa lokal melalui kemitraan pengadaan bahan baku yang terjamin. Dengan kapasitas produksi besar dan fokus pada inovasi dan kualitas, CV Sukatani Perkasa terus memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas industri kelapa dan masyarakat sekitar.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai CV Sukatani perkasa
Januari-Desember Tahun 2022-2024

No	Penilaian Kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Jumlah orang	Pesentase	Jumlah orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
1	Baik	27	58,70%	23	50,00%	26	56,52%
2	Cukup	14	30,43%	13	28,26%	11	23,91%
3	Kurang	5	10,87%	10	21,74%	9	19,57%
Total		46	100%	46	100%	46	100%

Referensi : CV Sukatani Perkasa(2025)

Bisa diamati melalui Tabulasi 1.1 sebelumnya, tampak adanya evaluasi kinerja pegawai CV. Sukatani Perkasa pada tahun 2022 sampai dengan 2024. Pada tahun 2022, pegawai memiliki tanggung jawab yang tergolong stabil dengan kategori baik sebesar 27 pegawai atau 58.70%, dikarenakan dukungan program pengembangan karir yang memadai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Pada tahun 2023, mengalami penurunan dengan kategori baik sebesar 23 pegawai atau 50.00%, yang disebabkan oleh peningkatan beban kerja dan kurangnya penyesuaian kompensasi, sehingga komunikasi dan kolaborasi antar pegawai perlu ditingkatkan. Pada tahun 2024, mengalami kenaikan dengan kategori baik sebesar 26 pegawai atau 56.52%, yang disebabkan oleh penerapan aturan organisasi yang lebih taat dan patuh, pada aturan yang sudah digariskan oleh pihak korporasi.

Penelitian yang serupa dilakukan oleh Balbed (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Kanmo Group.” maksud kajian ini yakni guna mengkaji dampak pengembangan karir beserta motivasi kerja

atas kinerja pegawai, di samping dampak pengembangan karir atas kinerja pegawai lewat perantara motivasi kerja. Cakupan populasi beserta sampel dalam riset ini merupakan segenap staf PT Kanmo group di merek Havaianas dengan total 64 individu. Kumpulan informasi tersebut ditelaah dengan memanfaatkan metode evaluasi jalur. Temuan dari penelaahan data mengindikasikan bahwasanya pengembangan karir sekaligus motivasi kerja mendatangkan imbas positif beserta bermakna atas kinerja pegawai, sementara pengembangan karir berdampak positif atas motivasi kerja, berikut motivasi kerja sanggup menjembatani impak pengembangan karir menuju kinerja pegawai. Kinerja pegawai sanggup didongkrak lewat upaya mempertahankan atau mengelevasi pengembangan karir dan motivasi kerja tenaga kerja yang mana berlandaskan paparan konteks sebelumnya, penulis pun terdorong guna mengeksekusi kajian dengan tajuk **“Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukatani Perkasa.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peyusun mencoba untuk menerangkan pada berikut ini :

1. Apakah pengembangan karir, keterlibatan pegawai dan motivasi kerja secara simulatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa?

3. Apakah keterlibatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat pula maksud kajian yang sedang penulis jalankan ini guna memverifikasi sekaligus mengidentifikasi:

1. Pengaruh pengembangan karir, keterlibatan pegawai dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa
2. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa
3. pengaruh keterlibatan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan teknologi secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Sukatani Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejumlah faedah yang diperoleh dari pengkajian ini yakni sebagaimana tertuang di bawah ini:

1. Bagi peneliti

Kajian ini diantisipasi sanggup memperluas cakrawala pemikiran serta kapasitas intelektual penyusun kala mengkaji dampak pengembangan karir, keterlibatan pegawai dan Motivasi kerja di CV Sukatani Perkasa

2. Bagi Perusahaan

Menghadirkan saran konstruktif untuk entitas bisnis yang bersinggungan pada ranah sumber daya manusia, utamanya seputar evaluasi pengembangan karir, keterlibatan pegawai beserta motivasi kerja.

3. Bagi Civitas Akademik

Teruntuk Komunitas Akademisi yakni supaya sanggup mendonasikan kontribusi bermakna bagi kalangan mahasiswa di samping mampu bertransformasi selaku referensi landasan untuk pengkajian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto, (2017) Manajemen penilaian kinerja karyawan: Gava Media
- Edy Sutrisno, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan, Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418-428.
- Ilham Fahmi I, (2016) Pengantar Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Irawan (2024) Pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan. purblingga: CV. Eureka Media Aksara
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendorong Keterlibatan Karyawan Melalui Program Pengembangan Karir yang Menarik (Greatdayhr). (2019). Career development: What it really means to employees. Retrieved from https://greatdayhr.com/wp-content/uploads/2023/06/eBook_Pengembangan-Karir-1.pdf
- Muhlihin.H.M.2024. Motivasi kerja. Banten:BACKBerkah Aksara Cipta Karya
- Pio, R. J. (2017, October). Perencanaan dan pengembangan karir. In *Proceeding Seminar Nasional & Ilmu Sosial 2017* (Vol. 1, No. 1, pp. 207-215).

- Puspita, R. I., & Sihita, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 3(4), 643-656.
- Ramanda, A., Karmila, M., & Sutrisna, A. (2024). The Effect Of Career Development And Use Of Information Technology On Employee Performance At The Service Of Population And Civil Registration Tasikmalaya City. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 53-64.
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 537-548.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah perindustrian dan perdagangan kabupaten minahasa tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867-880.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rivai, V., Sagala, E., J. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(2), 168-173.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.