

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV LESTARI MOTORINDO CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

**ASEF SUGANDA
NPM. 2101110103**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

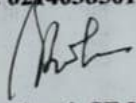
Nama : ASEF SUGANDA
Nomor Pokok/NPM : 2101110103
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV lestari Motorindo Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-01-2025 Pembimbing I :


Dr. Sari Sakarina, SE,MM.
NIDN. 0214038501

Tanggal 03-02-2025 Pembimbing II :


Hj. Noviarni, SE, M.Si.
NIDN. 0221116101


Mengetahui:

Dekan
Tanggal 05-02-2025

Ketua Program Studi
Tanggal 04-02-2025



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


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

28 /PS/DFEB/ 25

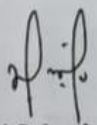
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

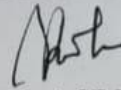
Nama : ASEF SUGANDA
Nomor Pokok/NPM : 2101110103
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV lestari Motorindo Cabang Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal.....30-01-2025..... Ketua Penguji:


Dr. Sari Sakarina, SE,MM.
NIDN. 0214038501

Tanggal.....03-01-2025.....Penguji I :


Hj. Noviarni, SE,M,Si.
NIDN. 0221116101


Tanggal.....03-01-2025.....Penguji II :


Veny Mayasari, SE, MM
NIDN. 0204078902

Mengetahui:

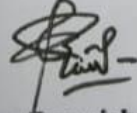
Dekan

Tanggal.....05-02-2025.....


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

Ketua Program Studi

Tanggal.....01-02-2025.....


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

28/PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan.”

(Q.S Al- Insyirah:5)

“Jika kamu tidak tahan terhadap lelahnya belajar, maka kamu akan menanggung pahitnya kehidupan”

(Imam Syafi`i)

Atas Rahmat Allah SWT,

Laporan akhir ini Kupersembahkan untuk:

- ❖ Orang tua tersayang ebak dan umak yang setiap hari tak henti-hentinya selalalu mendoakan untuk kebaikan anaknya.
- ❖ Yuk isma, kak adi, yuk selvi,yuk nova dan adik nandar yang selalu memberikan semangat dan doa.
- ❖ Dosen pembimbingku.
- ❖ Almamaterku.
- ❖ Masa depanku Adv.

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asef suganda

Nomor Pokok/NIRM : 2101110103

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen/S1

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak bener, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dangan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Asef suganda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang”**. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan Skripsi peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Maka dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal Ae.,Ms. Selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan
4. Ibu Maryam Zanariah, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi manajemen
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian penelitian ini.
6. Ibu Hj. Noviarni, SE.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian penelitian ini.
7. Pemilik beserta staf karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan data, arahan dan dukungan.

8. Bapak/ibu Dosen beserta Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
9. Orang Tua Saya Yang Terkasih, dan saudari-saudariku tersayang terimakasih telah memberikan doa dan dukungan dalam meyelesaikan penelitian skripsi ini.
10. Aprilika Dwi Veni (adv) terima kasih sudah memberikan semangat, doa dan membantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu pesatu terimakasih atas bantuan-nya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Almamater ter cinta Universitas Tridinanti

Penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Palembang, Januari 2025

Asef Suganda

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAN BEBAS PLAGIT	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Beban kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja	12
2.1.2 Motivasi Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.1.2.3 Indikator Motivasi	15
2.1.3 Pengembangan Karir	15
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.3.2 Bentuk Pengembangan Karir.....	16
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	17

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir.....	19
2.1.3.5 Tujuan Pengembangan Karir	20
2.1.4 Kinerja.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.1.4.2 Tujuan Kinerja.....	22
2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.1.4.4 Standar Kinerja Yang Efektif	25
2.1.4.5 Penilaian Kinerja	27
2.1.4.6 Indikator Kinerja	28
2.2 Peneliti Terdahulu	30
2.3 Kerangka Berpikir	35
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat penelitian	37
3.1.2 Waktu penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	41
3.5.1 Variabel	41
a. Variabel Bebas (Independen)	41
b. Variabel Dependen (Y)	41
3.5.2 Definisi Operasional	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1 Uji Validitas.....	44
3.6.2 Uji Reabilitas	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.8 Uji Asumsi Klasik	45
3.8.1 Uji Normalitas	45
3.8.2 Uji Multikolinieritas	46

3.8.3 Uji Heterokedetisitas.....	46
3.9 Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	46
3.10 Analisis Rekrasi Linear Berganda	47
3.11 Analisis Koefisien Korelasi.....	47
3.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.13 Uji hipotesis.....	48
3.13.1 Uji F.....	48
3.13.2 Uji t	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1 Sejarah Singkat CV Lestar Motorindo Cabang Palembang.....	51
4.1.2 Visi dan Misi CV Lestari Motorindo Cabang Palembang	51
4.1.3 Struktur Organisasi CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.....	53
4.1.4 Pembagian Tugas dan Wewenang pada Struktur Organisasi CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.....	54
4.2 Karakteristik Responden	61
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.3 Hasil Analisis Data.....	63
4.3.1 Uji Validitas.....	63
4.3.2 Uji Reabilitas	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinieritas	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.5 Hasil Analisis Rekrasi Linear Berganda.....	70
4.5.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	72
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.6 Uji Hipotesis.....	74
4.6.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	74
4.6.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	75
4.7 Pembahasan.....	78
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang	78
4.7.2 Pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang	79

4.7.3 Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.....	80
4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel.1. 1 Data Hasil Penjualan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.....	5
Tabel.2. 1 Peneliti Terdahulu.....	30
Tabel.3. 1 Waktu Penelitian.....	37
Tabel.3. 2 Operasional Variabel.....	42
Tabel.3. 3 Instrumen Penelitian.....	43
Tabel.3. 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpersi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel.4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel.4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel.4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel.4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel.4. 5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	64
Tabel.4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	65
Tabel.4. 7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3).....	66
Tabel.4. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y).....	67
Tabel.4. 9 Hasil Uji Normalitas One-nSample Kolmogorov- Smirnov-Test.....	68
Tabel.4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel.4. 11 Hasil Uji Linear Berganda.....	70
Tabel.4. 12 Interpretasi Nilai (r).....	72
Tabel.4. 13 Hasil Uji Korelasi Model Summary.....	73
Tabel.4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	74
Tabel.4. 15 Hasil Uji Secara Simultan (F).....	74
Tabel.4. 16 Hasil Uji Secara Parsial.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar.2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar.4. 1 CV Lestari Motorindo Palembang	53
Gambar.4. 2 Struktur Organisasi.....	54
Gambar.4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3. Hasil Analisa SPSS Versi 30

ABSTRAK

Asef Suganda, Pengaruh Beban kerja, Motivasi Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan CV lestari Motorindo Cabang Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.MM. dan Ibu Hj. Noviarni, SE,M,Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penarikan sampel menggunakan metode sampel jenu yaitu sebanyak 35 responden. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan Software SPSS 30. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variable beban kerja, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja dan variabel pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang harus lebih memperhatikan beban kerja karyawan dan sebaiknya melakukan pengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses kinerja pegawai.

**Kata kunci: Beban kerja, Motivasi , Pengembangan karir
Terhadap Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

Asef Suganda, The Influence of Workload, Motivation and Career Development on the Performance of CV Lestari Motorindo Palembang Branch Employees (Under the guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE.MM. and Mrs. Hj. Noviarni, SE, M, Si.)

This research aims to determine the effect of the Workload variable on employee performance. To determine the effect of motivation variables on employee performance. Then to find out the effect of career development variables on employee performance. This research uses a quantitative method with sampling using the Jenu sample method, namely 35 respondents. Data testing uses validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination testing with the help of SPSS 30 software. The analysis used is multiple regression analysis. Based on simultaneous hypothesis testing, it shows that workload, motivation and career development variables jointly influence employee performance at CV Lestari Motorindo Palembang Branch. The partial test results also show that workload variables influence employee performance, motivation variables do not influence performance and career development variables influence employee performance. CV Lestari Motorindo Palembang Branch must pay more attention to employee workload and should evaluate and avoid factors that can hinder the process. employee performance.

Keywords: Workload, Motivation, Career Development on Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Asef Suganda dilahirkan di tanggal 23 februari 2003 anak ke 5 dari 6 bersaudara. Sekolah pertama di selesaikan tahun 2015 di SD negeri 1 tiuh balak 2, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2018 di SMP negeri 4 gunung labuhan. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2021 SMKS YP 17 Baradatu. Pada tahun 2021, ia memasuki fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Januari 2025

Asef Suganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang kuat dan tidak terstruktur. Hal ini mensyaratkan bahwa perusahaan mempunyai kekuasaan untuk mengatur bidang kegiatan yang menjadi sasarannya. Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Bagi suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah karyawan dan tenaga kerja. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi untuk dapat mencapai tujuannya. mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, karena jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang sukses pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Pramiasti,dkk 2024).

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang dapat dihitung berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil dan usaha pegawai yang dicapai melalui keterampilan dan tindakannya dalam situasi tertentu. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan peningkatan kinerja yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Sembiring, 2020). Berikutnya Menurut Rozy (2021) untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Hubungan antara kinerja dengan output bersifat positif, artinya jika kinerja karyawan baik maka output

perusahaan juga baik, dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil yang dihasilkan juga tidak baik. Hasil yang tidak sesuai dengan harapan pelanggan dapat menjadi sumber frustrasi, dan resiko yang paling buruk adalah pelanggan akan kembali ke pesaing lainnya. Hal ini juga dapat memberikan dampak yang tidak langsung menjual barang atau jasa perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan pelanggan untuk meningkatkan keuntungannya.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019), hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari peningkatan kinerjanya. Kinerja tidak hanya berasal dari pendidikan formal, tetapi juga dari kerja praktek di lapangan dan berbagai latihan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang efektif. Jika kinerja karyawan buruk maka dapat menimbulkan masalah besar dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan pengembangan sesuai dengan prosedur perusahaan untuk mencapainya tujuan perusahaan.

Menurut Farisi dll, (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan. Dimana kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan operasional perusahaan dari tahun ke tahun. Memiliki kinerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis. Rendahnya kinerja menjadi salah satu faktor ketidak mampuan perusahaan dalam melatih karyawan yang berkualitas dengan standar organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kemunduran bagi perusahaan apabila kinerja karyawannya tidak segera dikelola

dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Karyawan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, namun analisis pekerjaan juga mencegah stres dalam bekerja. Jika seorang karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu banyak maka akan mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Sebaliknya jika pekerjaan perusahaan terlalu tinggi juga akan mempengaruhi efisiensi bisnis. Polakitang dll, (2019) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai selama bekerja. Beban kerja yang berat membuat karyawannya tidak nyaman dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan perhitungan beban kerja pegawai. Perhitungan kerja dapat dilihat dari segi fisik, mental dan waktu. Aspek fisik melibatkan beban kerja yang memadai standar fisiologis manusia sedangkan aspek mental dimasukkan dalam perhitungan beban dengan memperhatikan aspek spiritual. Hasil pencarian sebelumnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Meningkatnya kinerja pegawai dapat dipastikan dengan adanya dorongan atau motivasi, sesuai dengan pernyataan Rizal dan Radima (2019) bahwa motivasi yang baik adalah dorongan untuk mewujudkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja sama secara efektif dan efisien. menggabungkan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam hal ini motivasi dapat menjadi alasan atau pendukung atas tindakannya, yaitu orang yang mampu bekerja keras dan

bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Melalui program pengembangan karir, kinerja pegawai akan meningkat dan dapat membantu dalam menggerakkan pegawai ke jenjang karir selanjutnya. Pengembangan karir sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada hakikatnya mempunyai tujuan, yaitu untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan keberhasilan pegawai dalam kinerja pekerjaannya. Jadi dia selalu lebih mampu terlibat secara efektif mencapai tujuan bisnis (Syahputra dan Tanjung, 2020).

CV Lestari Motorindo, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu penjualan sepeda motor, Perusahaan ini merupakan distributor dari perusahaan otomotif terbesar di Asia Tenggara yaitu PT. Astra Internasional Tbk. CV Lestari Motorindo sendiri memiliki 3 cabang di Sumatera Selatan yaitu Kota Palembang, Kabupaten Belitang dan Kabupaten Tanjung Enim, CV Lestari Motorindo pertama kali berdiri pada tahun 2003 di kota Palembang yaitu di jalan Ahmad Yani no 200-201 Kelurahan 8 Ulu Kecamatan Seberang Ulu II. CV Lestari Motorindo menjual bermacam-macam tipe sepeda motor Honda seperti Honda Beat, Genio, Revo, Cbr, Vario, Supra x dll. dari data yang diketahui bahwa Honda menduduki peringkat pertama dengan penjualan motor terbanyak di kota Palembang. CV Lestari Motorindo Cabang Palembang berhasil membuat perkembangan yang sangat signifikan sehingga mampu menjadi leader di Palembang, sehingga dengan adanya pengalaman yang begitu lama dan kepercayaan konsumen, CV Lestari Motorindo Cabang Palembang dituntut terus

memberikan pelayanan dan hasil terbaik sesuai dengan komitmen dan permintaan pasar. Maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Supervisor CV Lestari Motorindo Cabang Palembang. Diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil penjualan Januari-September Tahun 2024.

Tabel.1. 1
Data Hasil Penjualan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang

Bulan	Total Penjualan	Target Penjualan	Target Penjualan Tercapai
Januari	509	1.031 Unit	Tidak Tercapai
Februari	511	860 Unit	Tidak Tercapai
Maret	602	1,010 Unit	Tidak Tercapai
April	518	1,027 Unit	Tidak Tercapai
Mei	478	987 Unit	Tidak Tercapai
Juni	407	988 Unit	Tidak Tercapai
Juli	433	1,045 Unit	Tidak Tercapai
Agustus	401	1,004 Unit	Tidak Tercapai
September	293	900 Unit	Tidak Tercapai

Sumber : CV Lestari Motorindo Cabang Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil penjualan selama tahun 2024 mengalami fluktuasi. Target yang harus di capai setiap bulannya yang telah ditentukan oleh perusahaan berbeda. Hal ini dapat dilihat pada penjualan bulan Januari-September penjualan yang dilakukan oleh CV Lestari Motorindo Cabang Palembang tidak memenuhi target. Penurunan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Dari wawancara yang dilakukan di CV Lestari Motorindo Cabang Palembang, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul diantaranya yaitu kurangnya pemasaran kepada konsumen, jarang

diadakannya pameran. Perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, dimana setiap karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga ada keterlambatan karyawan dalam masuk bekerja. Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kondisi yang telah diuraikan diatas, akan berdampak pada kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja, motivasi kerja karyawan dan pengembangan kerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozy (2021), dan Nuriyah et al. (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang di lakukan oleh Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Prasilowati & Suyanto, 2019) dalam penelitian yang berjudul determinan kinerja pegawai: peran beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan berada dalam kategori tinggi, motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi dan kinerja berada dalam kategori tidak buruk. Berdasarkan penelitian, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola beban kerja karyawan, meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Lestari Motorindo Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.
3. Apakah motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian yang akan di lakukan adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh beban kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.
2. Pengaruh beban kerja secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.

3. Pengaruh motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.
4. Pengaruh pengembangan karir secara persial terhadap kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya peneltian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, iyitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan beban kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan CV Lestari Motorindo Cabang Palembang

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut beban kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares : Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Empiris (Edisi 3).
- Achmad Rozi, A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal*
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 189203.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Asmayanti, A., Cahyani, I., & Idris, N. S. (2021). Model ADDIE Untuk Pengembangan Bahan Ajar Menulis Teks Eksplanasi Berbasis Pengalaman. *Seminar Internasional Riksa BahasaXIV*. <http://proceedings.upi.edu/index.php/riksabahasa>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah. Cirebon:Insani.
- Damanik, J. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 1111-1124.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.

Prananda Media Group, Jakarta.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), Pp. 134-147.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo. Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS p-ISSN: 2581-2769 eISSN: 2598-9502, 106-119.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Kurniawan, (2022) Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Pengembangan Wiraswasta*.
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 71-78.
- Miner, John. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Natalia, N. K. S. S. dan Netra, I. G. S. K. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9. No. 4. ISSN : 2302-8912. Hal. 1507-1526. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p14>.

- Nur'Aini, Fajar. 2020. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Noviarni, N., & Rianthy, M. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Margi Wahyu Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1).
- Nurak, A. N. D., Wellem, I., & Aek, K. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, DesaTebuk dan Desa Lusitada).
- Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa, 1(4) Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- Polakitang ,Aron F dkk. 2019.Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya . *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*. Vol 7. No 3.
<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/24960>
- Prakarsa, J. P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaiser Steel Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Pramiasti, N. R., & Suryawirawan, O. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(1).
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>.
- Ruki, Nasir, Muhammad. 2024. *Faktor-faktor kunci dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yongyakarta:Deepublish Digital.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Sembiring, hendri. 2020. “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan,” no. 1: 14.
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304.
- Siilvia Sari Sitompul, Yusrizal, dan Sri Hartati Simatupang. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9 (2).
- Sinaga, et al. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: YayasanKita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sitompul, Adriana Febelastika, Aldwin Surya, and Anton A. P. Sinaga. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero)TBK , Branch Pangkalan Brandan.” *Jurnal Darma Agung* 29(2):155–68.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suradi.2020 *Beban kerja Teori dan Aplikasi Bata Ringan*. Cetakan Pertama.

Makasar: Nas Media Pustaka

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.

Syahputra, Dedi, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

<https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5130>.

Setia, W. (2017). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Non Medis) di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA).

Tanjung, Rona, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Komunikasi, Komitmen, Organisasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific engineerin. *Jurnal manajemen dan bisnis tanjung pinang*, 6(1).

V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian* (2022). Yogyakarta: PT. PUSTAKA

Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. PIn (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

Yulistiyono, Agus, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan-1.