

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA SALES  
TRAINING DI PT. ASTRA MOTOR BASUKI RAHMAT**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**Adinda Putri Kesina**

**NPM 2101110215**

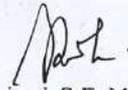
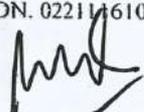
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

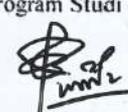
Nama : Adinda Putri Kesina  
Nomor Pokok : 2101110215  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat  
Pembimbing Skripsi  
Tanggal ~~03 Februari~~ 2025 Pembimbing I :  Hj. Noviani, S.E, M.Si  
NIDN. 0221116101  
Tanggal 30 Januari 2025 Pembimbing II :  Muhammad Ridwan, SE., MM  
NIDN. 0219116101

Mengetahui,



Dekan  
Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

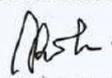
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

ii

096/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Adinda Putri Kesina  
Nomor Pokok : 2101110215  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat  
Pembimbing Skripsi :   
Tanggal 03 Februari 2025 Ketua Penguji : Hj. Noviarni, S.E, M.Si  
NIDN. 0221116101  
Tanggal 30 Januari 2025 Penguji I : Muhammad Kidwan, SE., MM  
NIDN. 0219116101  
Tanggal 30 Januari 2025 Penguji II : Ellen Sumiarni, SE, MM  
NIDN. 0223116001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

  
Mariyam Zahariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

 Dekan  
  
Dr. Msy. Mikial, SE.Msi.Ak.CA.CSRS  
NIDN: 0205026401

iii

090/PS/DFEB/25

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Putri Kesina

Nomor Pokok / NIM : 2101110215

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja *sales training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kesuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil jiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa adanya nukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Adinda Putri Kesina  
NIM. 2101110215

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan Proposal dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat”. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari penyusunan Proposal ini dapat terlaksanakan dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Hj. Noviarni, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa

penelitian.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
8. Teruntuk Pintu Surgaku, Ibunda Yusmaniar, Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan, tetapi beliau mampu mengantarkan anak bungsunya ini sampai selesai Pendidikan di perkuliahan. Terimakasih untuk setiap do'a yang engkau langitkan, serta memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan dukungan.
9. Kepada keluargaku tercinta, Cik Yuliana Parker, Cecek Icha, Kak Heno, Kak Putri Novianti, Nilam Chanthika dan Kamaludin Family, saya sangat berterimakasih atas dukungan baik secara moril maupun materil. Terimakasih juga atas motivasi dan dukungan yang diberikan, sehingga saya mampu mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada keponakan yang sangat saya sayangi, Fathir dan Abercio Barrayasa terimakasih atas hiburan yang membuat Cicik kalian ini semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
11. Teruntuk sahabatku, Novitasari, Siskawati, Grup Boja pride, dan Huru-Hara gangs yang menemani sejak semester I dan selalu memberikan canda tawa, bantuan dan semangat untuk peneliti.

12. Terakhir, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini serta dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Palembang, Januari 2025

Adinda Putri Kesina

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“ Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya. Berikan tenggat waktu bersedilah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

**Baskara Putra – Hindia**

Kupersembahkan skripsi ini Kepada:

- Allah SWT
- Orang Tuaku Tercinta
- Saudara dan Keponakanku

Tersayang

- Kekasih Yang Memberikan Dukungan
- Sahabat-Sahabatku
- Almamaterku

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Sales Training.....	8
2.1.2 Tujuan Kinerja Sales Training.....	9
2.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sales Training.....	9

2.1.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Sales Training.....	10
2.2	Beban Kerja.....	11
2.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	11
2.2.2	Klasifikasi Beban Kerja.....	12
2.2.3	Dampak Beban Kerja.....	13
2.2.4	Dimensi dan Indikator-indikator Beban Kerja.....	13
2.3	Motivasi Kerja.....	14
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.2	Teori Motivasi.....	15
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.3.4	Tujuan Motivasi Kerja.....	18
2.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi kerja.....	19
2.4	Pengembangan Karir.....	20
2.4.1	Pengertian Pengembangan Karir.....	20
2.4.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	20
2.4.3	Jenis-Jenis Pengembangan Karir.....	21
2.4.4	Dimensi dan Indikator-indikator Pengembangan Karir.....	21
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan.....	22
2.6	Kerangka Berpikir.....	24
2.7	Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1	Tempat Penelitian.....	27
3.1.2	Waktu Penelitian.....	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.1	Sumber Data.....	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel.....	30
3.3.3	Taknik Sampling.....	31
3.4	Rancangan Penelitian.....	32

3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.5.1	Variabel.....	33
3.5.2	Definisi Oprasional Variabel.....	33
3.6	Instrumen Penelitian.....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	38
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8	Analisis Regresi Linear.....	41
3.8.1	Analisi Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.9	Uji Hipotesis.....	43
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	43
3.9.2	Uji t (Secara Parsial).....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Sejarah PT. Astra Motor.....	45
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Astra Motor Basuki Rahmat.....	46
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.2	Gambaran Umum Responden Penelitian.....	50
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	52
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	52
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	57
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.5	Hasil Analisis Data.....	61
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61

4.5.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	63
4.5.3	Hasil Analisi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	65
4.6.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
4.6.2	Hasil Uji Parisal (Uji t).....	66
4.7	Pembahasan.....	69
4.7.1	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja <i>Sales Training</i> di PT Astra Motor Basuki Rahmat	69
4.7.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja <i>Sales Training</i> di PT Astra Motor Basuki Rahmat.....	70
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja <i>Sales Training</i> di PT Astra Motor Basuki Rahmat.....	71
4.7.4	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja <i>Sales Training</i> di PT Astra Motor Basuki Rahmat.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

				Halaman
<b>Tabel :</b>				
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan.....			22
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....			27
3.2	Definisi Operasional Variabel.....			34
3.3	Skala Likert.....			38
3.4	Koefisien Korelasi Nilai r.....			42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan		Jenis	
Kelamin.....		50		
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan		Jenis	
Kelamin.....		51		
4.3	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....			52
4.4	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....			53
4.5	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3).....			54
4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Sales Training.....			55
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....			56
4.8	Hasil Uji Normalitas.....			58
4.9	Hasil Uji Moltikolinieritas.....			59

4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.11	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	63
4.12	Hasil Uji Determinasi.....	65
4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
4.14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar:		Halaman
2.1	Kerangka Berpikir.....	25
4.1	Struktur Organisasi.....	47
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60

## ABSTRAK

**ADINDA PUTRI KESINA, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat. (Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Noviarni S.E,M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, SE.,MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, membuktikan, dan mengetahui pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Sales Training di PT. Astra Motor Basuki Rahmat. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari Karyawan Sales training PT. Astra Motor Basuki Rahmat sebanyak 35 orang sebagai sampel. Data penelitian yang diperoleh adalah data primer melalui kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan program aplikasi SPSS Versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat dengan Nilai Sig 0,003 < 0,05. Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Sales Training di PT. Astra Motor Basuki Rahmat dengan Nilai Sig 0,010 < 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Sales Training di PT. Astra Motor Basuki Rahmat dengan Nilai Sig 0,011 < 0,05. Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Sales Training di PT. Astra Motor Basuki Rahmat dengan Nilai Sig 0,020 < 0,05.

***Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Sales training***

## RIWAYAT HIDUP

**Adinda Putri Kesina**, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 23 November 2003 dari Bapak Martin Yusuf dan Ibu Yusmaniar, anak ke-3 dari 3 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di MI Daarul Aitam Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Muhammadiyah 6 Palembang, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMA Sri Guna Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan Sarjana (Strata I) pada tahun 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan persaingan yang semakin ketat, diperlukan peningkatan dalam keahlian sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan. Menurut Nawawi dalam Fauzi & Hidayat (2020:3) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Dalam konteks tenaga penjual, *sales training* mempengaruhi kinerja tenaga penjual dan orientasi pelanggan, sehingga kinerja tenaga penjual dan orientasi pelanggan dipengaruhi oleh adanya sales training. *Sales training* sendiri dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam kemampuan teknis penjualan maupun dalam keterampilan interpersonal yang penting untuk mendukung pencapaian target.

Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Maka hal ini dapat dikaitkan dengan kinerja seseorang yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Supriyono dalam Putranto & Wijaya (2024:44) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman kesanggupan serta waktu. Dapat

disimpulkan bahwa kinerja dari sumber daya manusia atau dalam konteks ini adalah *sales training* merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan. Adanya penurunan kinerja dari *sales training* akan mengakibatkan permasalahan bagi perusahaan maupun tenaga kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *sales training* adalah beban kerja, beban kerja yang tidak proporsional dapat menghambat penerapan hasil dari *sales training*. Menurut Eni Mahawati dkk (2021:4) seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin diantara mereka lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau sosial. Biasanya beban kerja yang diberikan kepada *sales training* dapat berupa target penjualan yang dinaikkan melebihi biasanya. Sehingga para *sales training* dapat mengalami stres karena tugas dan tanggung jawab mereka bertambah. Menurut Aprilia dalam Putranto & Wijaya (2024:49) beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana menurutnya beban kerja yang tepat dan tidak berlebihan akan membuat kinerja menjadi lebih baik, sebab jika berlebihan akan berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pudyastuti (2022:30) selain beban kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja *sales training*. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan. Motivasi kerja bertujuan sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Penurunan motivasi kerja dapat diakibatkan oleh tekanan dan beban kerja yang berlebihan. Selain itu kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada *sales* baik dari atasan mereka maupun perusahaan akan menyebabkan *sales* kurang terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Parerung dalam Balbed & Sintasih (2019:4679) faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja *sales training* yaitu pengembangan karir. Menurut Balbed & Sintasih (2019:4678) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Dalam dunia tenaga penjualan (*sales training*), pengembangan karir berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk tidak hanya menyerap materi pelatihan tetapi juga mengaplikasikannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari. *Sales training* sendiri dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam kemampuan teknis penjualan maupun dalam keterampilan interpersonal yang penting untuk mendukung pencapaian target. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli

yang telah dijelaskan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja *sales training*. Hal ini tentu saja harus menjadi perhatian bagi manajemen organisasi atau perusahaan, termasuk PT. Astra Motor Basuki Rahmat.

PT. Astra Motor Basuki Rahmat adalah dealer resmi sepeda motor Honda yang beroperasi di Palembang, Sumatera Selatan. Sebagai bagian dari Astra Internasional, perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan kendaraan bermotor yang berkualitas. Hal itu juga tentunya tidak luput dari kinerja karyawan yang bekerja di PT. Astra Motor Basuki Rahmat. Dalam konteks ini, fenomena beban kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja tim penjualan (*sales training*) di cabang ini. Dengan mengintegrasikan aspek-aspek tersebut, PT. Astra Motor Basuki Rahmat dapat meningkatkan kinerja tim penjualannya, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Astra Motor Basuki Rahmat maka di dapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu kinerja *sales training* yang kurang maksimal dalam pencapaian target penjualan. Hal ini dapat dilihat dari beban kerja yang masih tinggi, adanya *overload* tugas yang diberikan akibatnya karyawan merasa kelelahan karena tuntutan beban kerja. Kemudian, *sales training* yang merasa tidak cukup termotivasi dikarenakan kurangnya insentif dari penurunan penjualan. Selain itu,

terdapat juga beberapa *sales training* yang merasa stagnan karena tidak melihat adanya jenjang karir untuk menjadi karyawan tetap. Hal ini terjadi karena karyawan tidak memenuhi syarat untuk melanjutkan karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aksama, I. (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales promotion* di PT. *World Innovative Telecommunication* cabang Singaraja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, H. N. (2019) menunjukkan bahwa Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bendoel Distribusi Utama Bagian *Sales Representative* Kantor Cabang Surabaya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja *Sales Training* Di PT. Astra Motor Basuki Rahmat”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja *Sales Training* Di PT. Astra Motor Basuki Rahmat?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

*Sales Training* Di PT. Astra Motor Basuki Rahmat?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *Sales Training* Di PT. Astra Motor Basuki Rahmat?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *Sales Training* Di PT. Astra Motor Basuki Rahmat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan, dan mengetahui:

1. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Motor Basuki Rahmat.
2. Pengaruh Beban Kerja secara parial terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Basuki Rahmat.
3. Pengaruh Motivasi Kerja secara parial terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Basuki Rahmat.
4. Pengaruh Pengembangan Karir secara parial terhadap Kinerja *Sales Training* di PT. Astra Basuki Rahmat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan Beban kerja, Motivasi kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja *Sales Training*.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Beban kerja, Motivasi kerja, dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja *Sales Training*.

## 3. Bagi Civitas Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Aksama, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajamen*, 8(7), 4676–4703.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Cahyono, H. N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Attitude Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentoel Distribusi utama bagian Sales Respective Kantor Cabang Surabaya
- Dewi, B. F. S., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(08).
- Fauzi, Akhamd dan Hidayat, Rusdi NA (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya:  
Airlangga University Press
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12.
- Hapsari, R. M., & Indriani, F. (2017). Quality Analysis of Support Marketing and Quality of Sales. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 16(3),

145–166.

- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 69–84.
- Isnani, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146.
- Mahawati, Eni. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Mubarok, A. C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Karyawan Mikro Kredit Sales PT. Bank Mandiri Area Magelang, Cluster Sapuran )*. 1–10.
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Priadana, Sidik dan Sunarsi, Kadek. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Book
- Pudyastuti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Alfa Scorph Medan. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 29–35.
- Purbasari, H., & Veno, A. (2019). Analisis Pengaruh Sales Training Terhadap Efektivitas Penjualan Dengan Dimediasi Kinerja Penjualan (Medical Representatif). *INVENTORY: Jurnal Akuntansi*, 3(1), 11–24.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39–56.
- Rahmawati, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Sales di PT ABC (Skripsi, Universitas B).

- Ramadhani, M. S., Anwar Ramli, & Abdi Akbar. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67
- Rosyadi, Adi Dkk. (2024). *Manajemen Modern: Teori dan Aplikasi dalam Berbagai Konteks*. Madiun: CV. Beyfa Cendikia Indonesia
- Rudyanto. (2019). "Pengaruh Pelatihan Penjualan Terhadap Kinerja Penjualan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, pp. 45-58.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). *SPSS vs LISREL; Sebuah Pengantar Aplikasi Statistik*.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, D. A. (2014). *Hipotesis. Kementerian Kesehatan RI Politeknik Kesehatan Surakarta*, 2.
- Siregar, Siti Aisyah. (2024). *Kumpulan Jurnal Akreditasi Sinta (Akuntansi Pajak)*. Indonesia: Belajar Akuntansi Online
- Sugiyono, (2013). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang dan Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Suswanti, Endang. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Umar, Sidiq dan Miftachul. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Di Bidang*

*Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

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