

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINERGI GULA NUSANTARA**

SKRIPSI



Nama : Indra Setiawan Putra Armanda

NIM : 212020187

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2026**

SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINERGI GULA NUSANTARA

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang



Nama : Indra Setiawan Putra Armanda
NIM : 212020187

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

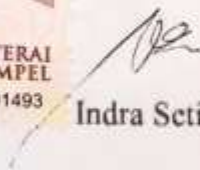
Nama : Indra Setiawan Putra Armanda
NIM : 212020187
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2026




Indra Setiawan Putra Armanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara
Nama : Indra Setiawan Putra Armanda
Nim : 212020187
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Mei 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 02290575501

Anggreany Hustia, S.E., M.Si
NIDN : 0110128301

**Mengetahui
Dekan**

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku, apa yang di takdirkan untuk ku tidak akan pernah melewatkan ku”

Umar Bin Khattab

Persembahan

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta
2. Kepada kakakku Tiara Elvira
3. Almameter kebanggaan ku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Mootivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Gula Nusantara”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa syukur, karya sederhana ini saya persembahkan kepada orang tua saya tercinta yaitu ayah Arman marpen dan ibu Nurmaini. Serta bibi, mamang dan umeh yang telah memberikan saya fasilitas dan tempat tinggal selama kurang lebih 6 tahun ini. Serta kedua nenek dari ayah dan ibu saya yang telah berpulang dibulan Februari lalu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada teman-teman saya yang sudah membantu dan memberikan motivasi.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Mei 2026

Indra Setiawan Putra Armanda

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
USULAN PENELITIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data Yang Diperlukan	29

F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pelaksanaan Pekerjaan PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.....	2
Tabel 1.2 Data pra riset faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir	7
Tabel 1.3 Data Hasil Pra Riset Kinerja PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.....	8
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir.....	10
Tabel 3.2 Populasi Dan Sampel Berdasarkan Tingkat Bidang Pekerjaan PT. PN VII Cinta Manis Ogan Ilir	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Analisis Linier Berganda, Uji F, Uji t
dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 5 Tabel Distribusi r
- Lampiran 6 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 7 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 8 Sertifikat Praktik Kerja Lapangan
- Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 10 Sertifikat Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
- Lampiran 11 Sertifikat Pelatihan Pengembangan SDM
- Lampiran 12 Sertifikat Human Capital Analyst
- Lampiran 13 Sertifikat AIK
- Lampiran 14 Sertifikat Etika dan Kepribadian
- Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 16 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 17 Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen dan SPSS
- Lampiran 18 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 19 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 20 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 21 Biodata Penulis

ABSTRAK

Indra Setiawan Putra Armanda / 212020187 / 2026 / Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara. Jenis Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Asosiatif. Dengan Populasi Seluruh Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Berjumlah 331 Karyawan Dan Sampel Sebanyak 77 Karyawan. Analisis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Dengan Tingkat Signifikan 10%. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Indra Setiawan Putra Armanda / 212020187 / 2026 / The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sinergi Gula Nusantara

This study aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara. The type of research used is associative research. With a population of all employees of PT. Sinergi Gula Nusantara amounting to 331 employees and a sample of 77 employees. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, with a significance level of 10%. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of workload and work motivation on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pasar yang di bidiknya, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. sdm memiliki potensi untuk menghasilkan inovasi, peningkatan produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi (Sugiyono,2020:15). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang

baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan tidak sesuai target perusahaan maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Menurut Kashmir (2020:122) beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau kelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2020:133) beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, apabila beban kerja terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas individu, maka hal ini dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kompetensi karyawan akan menyebabkan stres, yang kemudian memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kinerja optimal hanya dapat dicapai jika beban kerja diberikan secara proporsional dengan kemampuan.

Selain beban kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, motivasi sangat penting bagi para karyawan oleh karena itu motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kasmir :2021-144).

Motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan

kegigihan. Robbins & Judge (2022:87). Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan terbaik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi dan rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri

PT. Sinergi Gula Nusantara yang bergerak di bidang perkebunan tebu yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam pelaksanaan pelatihan supaya keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah di selesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan probabilitas perusahaan.

PT. Sinergi Gula Nusantara adalah satu dari 27 Unit usaha PTPN VII yang mengusahakan produksi tebu dan pabrik yang beroperasi di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan ilir Sumatera Selatan dengan lahan seluas 21.358 Ha. (Sumber: laporan tahunan 2021-2025 PTPN VII). PT. Sinergi Gula Nusantara unit usaha cinta manis dalam enam tahun terakhir mengalami ketidak stabilan dalam hal hasil produksi perusahaan, yaitu adanya penurunan hasil produksi perusahaan dalam lima tahun terakhir ini.

Berikut data kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara 5 tahun terakhir:

Tabel I.1
Data Pelaksanaan Pekerjaan PT. Sinergi Gula Nusantara
2021-2025

Tahun	Target Pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan Kerja
2021	60.536	61.576
2022	60.000	61.253
2023	59.464	46.321
2024	63.399	45.741
2025	50.231	45.312

Sumber : Data PT. Sinergi gula Nusantara, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan pekerjaan PT. Sinergi Gula Nusantara bahwa pada Tahun 2021 dan 2022 target produksi tercapai. Dan pada Tahun 2023-2025 target produksi tidak tercapai. Hal ini juga dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang dihasilkan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga waktu standar yang ditentukan Perusahaan tidak sesuai, ditambah lagi alat mesin yang ada didalam Perusahaan juga ada yang mengalami kerusakan sehingga Perusahaan harus mengeluarkan biaya tak terduga yang dikeluarkan oleh sebab itu bisa mengalami penekanan biaya.

Secara Kualitas, Pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2021-2025 kian naik dan turun, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang melakukan kesalahan pada saat bekerja, contohnya karyawan merasa terbebani dengan tugas yang di berikan Perusahaan tapi karyawan tidak bisa menolaknya, hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya kualitas kerja karyawan.

Secara kuantitas, Hasil yang di berikan oleh karyawan terhadap target yang diminta Perusahaan, cenderung tidak memenuhi target, berdasarkan table diatas dari tahun 2021-2025 target yang diminta Perusahaan tidak ada yang terpenuhi oleh karyawan, hal ini diduga oleh kurangnya motivasi dari Perusahaan terhadap karyawan, maka hasil yang diberikan tidak maksimal.

Secara efektivitas, karyawan belum mampu memenuhi keinginan Perusahaan dalam target yang di berikan, hal ini disebabkan karyawan banyak yang merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka terima melalui motivasi sehingga hal ini mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara dimulai dari tahun 2021 -2025, hal ini disebabkan karena pelaksanaan pekerjaan PT. Sinergi Gula Nusantara yang telah ditetapkan cenderung naik turun, kondisi ini terindikasi oleh beberapa hal yaitu karena karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan tidak memuaskan. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan untuk mencari informasi mengenai masalah apa saja yang terjadi terhadap karyawan sehingga naik turunnya kinerja di PT. Sinergi Gula Nusantara dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa ada permasalahan dari beban kerja dan motivasi kerja. Berikut hasil pra-riset karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara:

Tabel I.2
Pra-Riset Beban Kerja
PT. Sinergi Gula Nusantara

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan sangat baik	9	21
2	Waktu kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan SOP perusahaan	13	17
3	Saya melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepada saya	12	18
4	Target kerja yang diberikan perusahaan sudah tercapai dengan baik	18	12

Sumber : Pra Riset Karyawan, Tahun 2025

Pada tabel I.2 menunjukkan bahwa Beban Kerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara diatas terdapat 3 masalah sesuai dengan indikator beban kerja, yaitu:

1. Kondisi pekerjaan,
2. Penggunaan waktu kerja,
3. Target yang harus dicapai.

Kondisi Pekerjaan, di karenakan karyawan belum mampu memahami pekerjaan yang sesuai dengan SOP Perusahaan maka hal ini menjadi masalah dalam beban kerja karyawan. Pengunaa waktu kerja, di karenakan waktu yang di berikan Perusahaan tidak sesuai dengan SOP Perusahaan maka karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang di berikan, hal ini menjadi masalah dalam beban kerja karyawan. Target yang harus dicapai, di karenakan target yang di berikan Perusahaan sangat besar maka karyawan merasa terbebani, oleh karena itu hal ini menjadi masalah dalam beban kerja.

Selain karena beban kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang di dapatkan oleh Perusahaan PT. Sinergi Gula Nusantara. Dalam motivasi kerja dapat dilihat dari peluang untuk maju. Jarangnya ada promosi karyawan manager-manager baru sering didatangkan dari luar

sehingga tidak memberikan kepada karyawan internal untuk promosi jabatan.

Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel I.3
Pra-Riset Motivasi Kerja
PT. Sinergi Gula Nusantara

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	12	18
2	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan atas kinerjanya	9	21
3	Lingkungan kerja perusahaan sudah sangat memadai	20	10
4	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan	10	20

Sumber : Pra Riset Karyawan, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukan bahwa Motivasi Kerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara, Dari data pra riset diatas terdapat empat permasalahan yang bermasalah sesuai dengan indikator Motivasi kerja, yaitu status dan tanggung jawab, kompensasi yang baik, kondisi lingkungan kerja.

Status dan tanggung jawab, di karenakan hasil kerja yang kurang baik terjadi karena kurangnya motivasi dari perusahaan oleh karena itu menjadi masalah dalam motivasi kerja. Kompensasi yang baik, di karenakan Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, hal ini menjadi penyebab masalah dalam motivasi kerja. Kondisi lingkungan kerja, di karenakan sedikitnya peluang untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaan menjadi penyebab kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, hal ini menjadi masalah dalam motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara ?
2. Apakah ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta menerapkan ilmu yang didapat dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Sinergi Gula Nusantara.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan pada penellitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anggraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Arisanti, R., Santoso, B., & Wahyuni, E. (2019). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diah, R. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teknik dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erico, Chandra, Hasim (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengawasan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen*, Volume 6 Nomor 2, (2020) 53-62. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfaberta CV
- Farisi, M. I., Irnawati, & Fahmi, I. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik dalam Dunia Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Melayu S,P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–59. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Kadarwati (2019). *Teori dan Aplikasi Pembelajaran Terpadu*. Magetan: CV. AE Media Grafika.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Koesomowidjojo, Suci R Marih. (2018). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta. Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasyanti, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Surabaya: Qiara Media.
- PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero). (2020). Laporan Tahunan. Palembang: PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi ke-18)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semarak, J., Pt, K., Perkasa, T., & Semarak, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(2). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toipah, S., & Ariawan, J. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 102–115. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Vanchapo, D. (2020). *Studi tentang Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: CV. Aksara Utama.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Eric, Hermawan. (2020) *MM. Buku Monograf Beban Kerja*. <https://share.google/AU8mV2CeDPSNl3tuK>
- A.S, Wiryang., & Rosalina., Koleangan., Imelda W.J Ogi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.23195>
- C. Reffiana Putri., & R. Kurniasari, S. Marwansyah, T. Agustina. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta : *Jurnal Ekonomi dan*

Manajemen Ekonomi Bina Sarana Informatika
<https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>

Sofanul Hidayat, Djumali & Siti Maryam. (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA : *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*