

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KLINIK CLOVER DENTAL CARE**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :
MAGDALENA DINAWATI
NPM 1901110196**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDIANTI
PALEMBANG**

2023

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KLINIK CLOVER DENTAL CARE**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :
MAGDALENA DINAWATI
NPM 1901110196**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

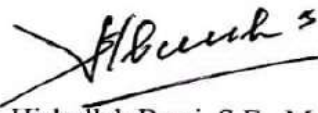
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAGDALENA DINAWATI
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.01.96
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 17.10.2023 Pembimbing I :  Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal, 19.10.2023 Pembimbing II :  Hisbullah Basri, S.E., M. Si.
NIDN: 0212016201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 17.10.2023





Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 17.10.2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

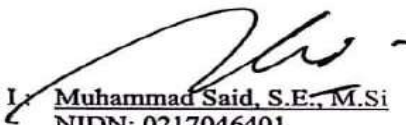
293/PS/DFE/23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

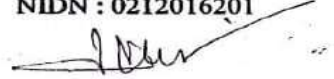
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAGDALENA DINAWATI
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.01.96
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 17.1.04.2023 Ketua Penguji I : 
Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN: 0217046401

Tanggal, 19.1.04.2023 Penguji I : 
Hisbullah Basri, S.E., M. Si.
NIDN : 0212016201

Tanggal 19/04/2023 Penguji II : 
Liliana, SE., M. Si
NIDN : 0214066501

Mengesahkan :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 17.1.04.2023


D. Misy Mikal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 17.04.2023


Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

2023 / PS / DFE / 23

iii

iii

MOTO DAN PERSEMBAHAN

jangan mengeluh bahwa perjalanan anda jauh, tapi bersyukurlah anda
berjalan sejauh ini.

(MAGDALENA DINAWATI)

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Bapak Juruslamatku Tuhan Yesus Kristus
yang senantiasa mendampingi.
- ❖ Bapak ku dan Mamak ku Tersayang.
- ❖ sanak saudara, terutama Abangku Bagas
Indra Sucahyo yg selalu membantu keuangan
kuliahku.
- ❖ Sahabat Seperjuangan ku.
- ❖ Dosen Pembimbingku.
- ❖ Almamaterku.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Magdalena Dinawati

Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.01.96

Angkatan : 2019

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2023



Magdalena Dinawati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan makalah ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care”.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unversitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
4. Bapak Muhammad Said, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
5. Bapak Hisbullah, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran dalam pemeriksaan penulisan.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah mendidik dan mengajari penulis selama masa studi.

7. Pimpinan Klinik Clover Dental Care Palembang yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
8. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan makalah ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan makalah ini.

Akhir kata, penulis berharap agar makalah ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi siapa saja yang membaca.

Palembang, Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.2 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	26
2.1.4 Kompensasi	34
2.1.5 Kinerja	42
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	49
2.3 Kerangka Berfikir.....	51
2.4 Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	54

3.2.1	Sumber Data	54
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	55
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	57
3.3.1	Populasi	57
3.3.2	Sampel	57
3.3.3	Sampling	58
3.4	Rancangan Penelitian	58
3.5	Definisi Variabel dan Operasional Variabel	59
3.5.1	Definisi Variabel Penelitian	59
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	61
3.6	Instrument Penelitian	63
3.7	Uji Asumsi Klasik	65
3.8	Teknik Analisis Data	66
3.8.1	Analisis Data Kuantitatif	66
3.8.2	Koefisien Korelasi (r)	67
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	68
3.9	Uji Hipotesis	69
3.9.1	Uji F (Simultan)	69
3.9.2	Uji t (Parsial)	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	71
4.1.1	Sejarah Singkat Klinik Clover Dental Care	71
4.1.2	Visi dan Misi Klinik Clover Dental Care	71
4.1.3	Struktur Organisasi Klinik Clover dental Care	72
4.1.4	Pembagian Tugas	72
4.1.5	Deskripsi Profil Responden	74
4.1.6	Instrumen Penelitian	75
4.1.6.1	Uji Validitas	75
4.1.6.2	Uji Reliabilitas	81
4.1.7	Uji Asumsi Klasik	82
4.1.7.1	Uji Normalitas	82
4.1.7.2	Uji Multikolonieritas	83
4.1.7.3	Uji Heteroskedasitas	84

4.1.8	Teknik Analisis Data.....	84
4.1.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.1.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	86
4.1.8.3	Koefisien Determinasi	87
4.1.8	Uji Hipotesis	88
4.1.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	88
4.1.8.2	Signifikansi (Uji T)	89
4.2	Pembahasan Penelitian	93
4.2.1	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care	93
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care	93
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care.....	94
4.2.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care.....	94
4.2.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.3 Skala Likert.....	64
Tabel 3.4 Koefisiensi Korelasi (r)	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	76
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3).....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X4).....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.10 Hasil uji Analisis Linier Berganda	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Klinik Clover Dental Care	72
Gambar 4.2 Uji Normalitas	82
Gambar 4.3 Uji Hetrokedasitas	84

ABSTRAK

Magdalena Dinawati, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care (Di bawah bimbingan Bapak Hisbullah Basri, S.E., M. Si dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care dengan signifikan F sebesar $0,001 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,428 + 0,730 X_1 + 0,641 X_2 + 0,360 X_3 + 0,546 X_4$. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,021 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Magdalena Dinawati, Lubuk seberuk, 19 Agustus 1998 dari Bapak Evarist Huing cahyono dan ibu Anatasia Sulastri.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah Dasar SDN 1 Lubuk Seberuk. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMPN 1 Lubuk Seberuk. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMAN 1 Lubuk Seberuk. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai cabang ilmu Ekonomi membahas dan menguraikan prinsip-prinsip pendayagunaan tenaga dan kemampuan Manusia mengolah sumber-sumber yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan Manusia. ini sejalan dengan arah pembangunan manusia seutuhnya. Pembangunan manusia seutuhnya mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan pelatihan, pendayagunaan sumber daya manusia melalui kesempatan kerja, serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidup yang layak .

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif.

Menurut Kasmir (2016: 189 - 193) kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu beban kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Menurut Munandar (2011:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Utomo, 2008:44) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Perusahaan perlu memberikan motivasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Stephen P. Robbins (2003:208) motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sugianto, (2017:401) faktor lain yang sangat penting dalam membangun sebuah bisnis adalah peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang mampu membawa bisnis mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Handoko (2012:294) gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Manajer merupakan suatu jabatan yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, mereka bertanggung jawab untuk membuat rencana, mengatur, mengkoordinasi, memimpin dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi serta menangani dan menghadapi berbagai situasi kondisi yang muncul didalam organisasinya.

Para manajer akan menggunakan gaya manajemen mereka masing-masing dalam menangani berbagai situasi dan kondisi yang mereka hadapi sehingga muncullah berbagai gaya manajemen yang berbeda-beda berdasarkan karakter masing-masing manajer tersebut yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya bila karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Hasibuan, (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan

Menurut Hartono dan Rotinsulu (2015:908-916), salah satu faktor penting didalam membangun sebuah bisnis adalah kinerja dari karyawan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu bisnis.

Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya bila individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu. Perusahaan wajib mengawasi kinerja karyawan, karena karyawan adalah aset dan kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Klinik Clover Dental Care adalah sebuah Perusahaan penyedia layanan Kesehatan Gigi dan Mulut, yang tidak terlepas dari adanya kebutuhan tenaga kerja Medis dan Non medis. Jasa mereka diperlukan oleh perusahaan Asuransi Kesehatan atau Masyarakat Umum dengan balas jasa yang mampu merangsang karyawan lebih giat dalam bekerja dengan memberikan motivasi dan memberikan beban kerja yang sesuai seperti rules / pembagian kerja pada unit kerja masing – masing.

Beberapa motivasi yang diberikan untuk para karyawan adalah memberikan tunjangan akhir tahun, perlengkapan kerja seperti seragam dan sepatu kerja tiap tahunnya. Serta pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kompetensi yang sudah di capai. Dan memiliki seorang pemimpin yang Demokratis yang dimana antara pemimpin dan bawahan berkontribusi dalam

pengambilan keputusan. Dengan hal tersebut karyawan Klinik Clover Dental Care termotivasi memiliki Loyalitas kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
4. Apakah gaya kepemimpinan Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
5. Apakah Kompensasi Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
2. Pengaruh Beban Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Clover Dental Care.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan Berpengaruh secara Parsial Terhadap kinerja karyawan di Klinik Clover Dental Care.
5. Pengaruh kompensasi Berpengaruh secara Parsial Terhadap kinerja karyawan di Klinik Clover Dental Care.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan beban kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan

2. Manfaat Bagi Akademik

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Mathis Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall
- Riyadi, 2011, Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, 2018, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *International Business Management*, Universitas Ciputra
- Riyadi, S. (2011, Maret). Pengaruh kompensasi finansial, biaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim.
- Sanusi Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 12(1). Maslow Abraham, 2003, Motivasi dan Kepribadian, Midas Surya Gravindo, Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

- Sugianto, M. (2017). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Ceo Dalam Mencapai Kesuksesan Start-Up Business Mahasiswa Di Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Vol.1 No.6.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara* Vol.3 No. 1.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015, PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniyati, Yovi Dwi Hari Valianto dan Tri. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015, 2015