

**PENGARUH INSENTIF KARYAWAN, KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CHARITAS
HOSPITAL**

SKRIPSI

**Umtuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

EDI IRAWAN

NPM. 2101110073

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

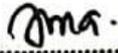
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EDI IRAWAN
Nomor Pokok/ NIM : 2101110073
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan,
Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan Charitas Hospital

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 3/9/2025

Pembimbing I. 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 3/9/2025

Pembimbing II. 
Hj. Noviarni, S.E., M.Si
NIDN : 0221116101

Mengetahui :

Dekan




Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA.CSRS.
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226020303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EDI IRAWAN
Nomor Pokok/ NIM : 2101110073
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan,
Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan Charitas Hospital

Penguji Skripsi:

Tanggal 3/9/2025

Ketua Penguji.....
Dr.M.Ima Andriyani,S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 3/9/2025

Penguji I.....
Hj. Noviarni, S.E.,M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal 3/9/2025

Penguji II.....
Dr.Yolanda Veybitha,SE,M.Si
NIDN : 0226020303

Mengetahui :

Dekan,



Dr.Hj. Misy. Mikiel, S.E.M.Si.AK.CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Dr.Yolanda Veybitha, SE,M.Si
NIDN : 0226020303

MOTTO

- “ Saat kamu mempermudah jalan orang lain, sesungguhnya kamu sedang membuka jalan kemudahan bagi dirimu sendiri”**
- “ Mempersulit urusan orang lain hanya akan membuat hidupmu sendiri menjadi rumit. Pilihlah untuk selalu mempermudah.”**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya. Dengan Ketulusan hati dan ungkapan terima kasih skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- 1. Kedua orang tua tercinta Bapak Muhtar dan Ibu Hasmah.**
- 2. Teruntuk saudara – saudara ku terkasih, Kakakku Imroni, Amd, M.Tohir, Evriana dan Ariansyah.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : **Edi Irawan**
NPM : **2101110073**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata 1**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi
Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
Charitas Hospital**

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2025



Edi Irawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Intensif	12
2.1.3 Kedisiplinan	19
2.1.4 Motivasi	22
2.1.5 Komunikasi	28
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	39
2.3 Kerangka Berpikir	43
2.4 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian	50
3.1.2 Waktu Penelitian	50

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	56
3.5 Instrumen Penelitian	59
3.6 Teknik Analisis Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian.....	68
4.1.1 Sejarah Singkat Charitas Hospital	68
4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	78
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas.....	78
4.1.2.2 Uji Reliabilitas	82
4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik	83
4.1.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
4.1.2.5 Analisa Koefisien Korelasi.....	88
4.1.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.1.3.7 Hasil Uji F.....	89
4.1.2.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	90
4.2 Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran-saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert	53
Tabel 3.3 Indikator dan Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Insentif karyawan (X_1)	78
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_2)	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_3)	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_4)	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 4.12 Uji Analisis Linier Berganda.....	86
Tabel 4. 13 Analisa Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	89
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Komunikasi	33
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Charitas Hospital.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Charitas Hospital” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Sastra 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridianti.
2. Kepada kedua orang tua ku tercinta dan adik-adik ku tersayang yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah

membimbing kami khususnya para mahasiswa Manajemen
Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

5. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Ibu Hj. Noviarni, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Bapak Baidowi Abdhi,S.E., MP selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan Charitas Hospital Palembang yang telah membantu dalam penyusunan laporan.

Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Tuhan Yang Maha Esa, untuk peneliti semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari.

Palembang, April 2025

Peneliti

ABSTRAK

Edi Irawan. Npm. 2101110073. Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Charitas Hospital. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr.M.Ima Andriyani,S.E., M.Si dan Ibu Hj. Noviarni, S.E.,M.Si).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Charitas Hospital. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 845 orang karyawan Charitas Hospital. Peneliti menggunakan rumus slovin dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 90 orang responden. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 5 variabel yaitu: 4 variabel bebas meliputi insentif karyawan, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen keempat variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, kemudian kedisiplinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.

Kata Kunci : Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Edi Irawan. Student ID Number 2101110073. The Effect of Employee Incentives, Discipline, Motivation, and Communication on the Performance of Charitas Hospital Employees. (Under the guidance of Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. and Mrs. Hj. Noviarni, S.E., M.Si.).

This thesis aims to determine the effect of employee incentives, discipline, motivation, and communication on the performance of Charitas Hospital employees. Based on a population of 845 Charitas Hospital employees, the researcher used the Slovin and m formulas to obtain a sample of 90 respondents. This study was designed to determine the level of relationship between different variables in a population and to test hypotheses by referring to the relationship between five variables: four independent variables (employee incentives, discipline, motivation, and communication), and the dependent variable (employee performance) (Y).

Based on the results of the instrument validity test for the four research variables described above, it can be concluded that incentives, discipline, motivation, and communication simultaneously influence employee performance. The partial t-test results indicate a significant effect between incentives and employee performance, followed by discipline, motivation, and communication. Communication also influences employee performance at Charitas Hospital.

Keywords: Employee Incentives, Discipline, Motivation, Communication, and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Edi Irawan , lahir di Sukadana pada tanggal 14 April 1996 dari Ayah Muhtar dan Ibu Hasmah. Anak ke dari bersaudara. Sekolah dasar pada tahun 20-20 di SDN, dilanjutkan SMP pada tahun dan juga SMA Palembang tahun. Pada tahun 2021 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti .

Palembang, Agustus 2025

Edi Irawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni, 2018:8).

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik secara langsung

akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi.

Menurut Handoko (2017:117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif”. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya. Insentif juga sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping itu juga dapat memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Sinabela (2017:238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai". Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Oktaria (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun sebesar 71,5%.

Menurut Rahmawati (2020:9) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin merupakan sikap seseorang melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Pada penelitian Tambuwun (2021) Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $9,872 > 2,024$, yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh secara parsial. Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan reliabel, sehingga adanya dampak positif antara kedua variabel tersebut.

Robbins (2020:52) motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi ialah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pada penelitian Ari (2015) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Gunungkidul.

Menurut Sinambela (2018:511), Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan

dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan dan juga dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan, dengan komunikasi yang baik maka pekerjaan dapat dikerjakan dengan arahan dan kerja sama yang baik. Penelitian ini di dukung pula oleh penelitian Norkhalisah (2024) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi variabel lain. Dan arah hubungan kedua variabel ialah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

Charitas Hospital adalah sebuah rumah sakit di Palembang yang didirikan pada tanggal 9 Juli 1926. Charitas Hospital merupakan rumah sakit non- pemerintah tertua di Palembang dan Sumatera Selatan. Peneliti melakukan penelitian pada Charitas Hospital bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif karyawan, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.

Pada karyawan Charitas Hospital pemberian insentif masih harus ditingkatkan kembali, kurangnya minat karyawan untuk melakukan lembur kerja sebaiknya diberikan insentif lebih optimal, agar para karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Kemudian pada karyawan Charitas Hospital telah ditetapkan jam kerja datang dan pulang pada setiap hari nya disetiap shift kerja baik pagi, siang maupun malam. Namun pada kenyataan dilapangan karyawan banyak yang terlambat datang dengan berbagai macam alasan, baik itu kemacetan ataupun kondisi cuaca. Oleh sebab itu sebaiknya pemberian insentif lembur,

kehadiran dan lainnya untuk diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak Manajemen Charitas Hospital agar karyawan lebih maksimal dalam bekerja.

Charitas Hospital pula sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan secara rutin, dengan cara memberikan motivasi saat briefing mingguan, atau saat rapat evaluasi bulanan ataupun dengan cara lainnya yang diberikan Supervisor atau Manajer terhadap para karyawan. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Selanjutnya menurut pengamatan peneliti karyawan pada Charitas Hospital berkomunikasi bila ada keperluan yang mendesak saja, kurangnya komunikasi secara intensif membuat para karyawan merasa canggung untuk bertanya kepada karyawan lain bila ada pekerjaan yang belum dipahami, hal ini dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Insentif Karyawan, Kedisiplinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Charitas Hospital”**.

1.2. Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2019:57), rumusan masalah adalah pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data dan penelitian. Dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah ada pengaruh insentif karyawan, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital ?

- 2 Apakah ada pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital ?
- 3 Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital ?
- 4 Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital ?
- 5 Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital?

1.3. Tujuan Penelitian

Creswell (2016:4) memaparkan tujuan penelitian adalah untuk menunjukkan serangkaian pertanyaan “mengapa Anda ingin melakukan riset dan apa yang ingin Anda dapatkan”. Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh insentif karyawan, kedisiplinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.
2. Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.
3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.
5. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Charitas Hospital.

1.4. Manfaat Penelitian

Menurut Soekidjo (2019:47) “Manfaat peneltian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun

kepentingan ilmu pengetahuan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan dan perusahaan Charitas Hospital.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai insentif karyawan, kedisiplinan, motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tolak ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan Charitas Hospital.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Abdurrahman, Fathoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Agustin Trias dan Darmawan. (2018). *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol.64 No. 1 November 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Djamarah, Syaiful Bahri., & Aswan Zain. 2022. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Falimu. (2017). *Etika Komunikasi Pegawai Terhadap Pelayanan Penerbitan Pajak Bumi Dan Bangunan*. *Jurnal Komunikator*, 9(1), 9–16.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019),” *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance.*” *In International Conference on Global Education VII (pp.69–81)*.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

- Hikmawati, Fenti (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok : Raja Grafindo
- Kasmir. 2017. *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahardhika, Rangga. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Universitas Brawijaya Malang
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Oktaria,Merisa.(2020). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun*. Universitas Pendidikan Ganesha
- Pratiwi, Ni Kadek Wiwik.(2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Arena Bali*. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata
- Priansa, Donni. Juni. (2018). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Firsada, Muhammad Agung.
- Rahmawati, M. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Di Rumah Makan Pecak Bandengsawah Luhur, Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 3 No 2. 3(2).
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusdiana. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet: Bandung.

Suwatno. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tambuwun, Jacklin Alice. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado*. Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado

Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali Pers.