

Carilah 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

PERSAMAAN DAN PERBEDAAN ARTIKEL PENELITIAN

No	Penulis, Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Asriani Rasyid (2017)	PENGARUH PERENCANAAN, KOMPETENSI SDM, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYERAPAN ANGGARAN Pada LEMBAGA ADMISTRASI NEGARA	Perencanaan, Kompetensi SDM, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran	Kinerja Penyerapan Anggaran sebagai variabel Dependen	<p>1.Kompetensi SDM dan Perencanaan merupakan faktor yang Berpengaruh Besar Terhadap Keterlambatan Penyerapan Anggaran. Herriyanto (2012).</p> <p>2.Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran. Arthana, Mimba, Wirakusuma (2014)</p>	<p>Variabel Independen: Perencanaan, Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi.</p> <p>Metode Analisis: Regresi Partial Least Square (PLS)</p>
2	Rifka Ramadhani, Mia Angelina Setiawan (2019)	PENGARUH REGULASI, POLITIK ANGGARAN, PERENCANAAN ANGGARAN, SDM, DAN PENGADAAN BARANG/JASA TERHADAP	Regulasi, Perencanaan Anggaran dan Pengadaan Barang/ Jasa dalam pengujian hipotesis berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan	Kinerja Penyerapan Anggaran sebagai variabel Dependen	1.Keterlambatan penyerapan anggaran belanja disebabkan faktor sumber daya manusia. Permasalahan sumber daya manusia yang mengelola keuangan di antaranya adalah kurangnya	<p>Variabel Independen: Regulasi, Politik Anggaran, Perencanaan Anggaran, SDM, dan Pengadaan Barang/Jasa.</p> <p>Metode Analisis: Metode Regresi Linear Berganda</p>

		<p>PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA Pada OPD PROVINSI SUMATERA BARAT</p>	<p>anggaran belanja pada OPD Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Politik Anggaran dan Sumber Daya Manusia dalam pengujian hipotesis tidak berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran belanja pada OPD Provinsi Sumatera Barat</p>	<p>jumlah pegawai, adanya perangkapan pekerjaan, dan pola mutasi yang tidak merata. Setyawan (2016)</p> <p>2. Permasalahan sumber daya manusia terjadi berawal dari rangkap tugas dalam panitia pengadaan, hal ini karena tidak seimbangnya antara paket pekerjaan dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan peraturan sehingga mengakibatkan belum optimalnya dalam penyerapan anggaran. Anfujatin (2016).</p>	
--	--	---	---	--	--

TUGAS 1 ELEARNING
MATA KULIAH METODOLOGI RISET
VERA FEBRIANA NIM 192510036
KELAS MM REGULAR B 2019

Carilah 2 buah journal yang saling terkait. lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Jurnal pertama :

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGGUNAAN INTERNET TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH DI MAN 2 YOGYAKARTA TAHUN AJARAN 2015/2016

Oleh : Muhammad Iksan Zakaria dan M. Nur Rokhman, M.Pd

Universitas Negeri Yogyakarta ichzanzakaria@yahoo.co.id

Jurnal kedua :

HUBUNGAN ANTARA PENGGUNAAN INTERNET DENGAN PRESTASI BELAJAR

Oleh : Ika Handoyo, M. As'ad Djalali, IGAA Noviekayati

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Source : <https://media.neliti.com/media/publications/127063-ID-hubungan-antara-penggunaan-internet-deng.pdf>

Jurnal Pertama	Jurnal Kedua
Latar belakang penelitian bersumber pada fenomena lapangan (aplikatif)	Latar belakang penelitian bersumber pada fenomena lapangan (aplikatif)
Penelitian ini termasuk ex-post facto, dimana penelitian hanya mengungkapkan data/fakta yang ada di lapangan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (Motivasi belajar dan	Manfaat : Penelitian ini diharapkan mampu mencermati intensitas remaja dalam menggunakan internet dan bagaimana tanggungjawab remaja terhadap prestasi belajarnya.

penggunaan internet) dan variabel terikat (prestasi belajar)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena informasi data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan analisis statistik.

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRI**

STUDI KASUS POLRES PAGAR ALAM

PROPOSAL TESIS

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG**



Oleh :

NAMA : YOSE RIZAL

NIM : 192510022

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG
TH 2020**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Situasi strategis di wilayah Kota Pagar Alam sangat dipengaruhi oleh situasi Nasional maupun Regional, disamping kondisi wilayah dan karakteristik kehidupan masyarakat sehingga pola pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat harus memperhitungkan kondisi lokal setempat.

Dihadapkan pada tantangan tugas yang makin berat dalam mewujudkan harapan masyarakat terhadap peran Polri maka pembangunan postur Polres Pagar Alam TA. 2019 berpedoman kepada Kebijakan Strategi Kapolri dengan komitmen meningkatkan moral, integritas dan profesionalisme Polri dalam upaya memelihara dan meningkatkan situasi Kamdagri yang mantap dan dinamis serta meningkatkan kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat.

1. Tugas dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Polres Pagar Alam mempunyai tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi Polri.

b. Fungsi

Dalam rangka pelaksanaan tugas Polres Pagar Alam menyelenggarakan fungsi :

- 1). Pemberian pelayanan Kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan, pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/ kebijakan yang berlaku dalam organisasi.
- 2). Intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas maupun sebagai bahan dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri.
- 3). Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan, dalam rangka penegakan hukum.
- 4). Kesamaptaan Kepolisian, yang meliputi kegiatan Patroli yang mencakup pengaturan, penjagaan dan pengawalan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan dan pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan obyek khusus yang meliputi VIP, Pariwisata dan Obyek Vital/khusus lainnya, dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan Kamtibmas.

- 5). Lalu lintas Kepolisian yang meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli lalu lintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas.
- 6). bimbingan masyarakat, yang meliputi penyuluhan masyarakat dan pembinaan/pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan perundang-undangan, tumbuh kembangnya peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan dan ketertiban serta terjalinnya hubungan Polri dengan masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas Kepolisian.
- 7). Pembinaan kemitraan, yang meliputi kerjasama dengan organisasi/ lembaga/tokoh sosial kemasyarakatan dan instansi Pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas bimbingan masyarakat, dan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dalam konteks otonomi daerah serta pembinaan teknis, koordinasi dan pengawasan Kepolisian khusus dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil.
- 8). Fungsi-fungsi lain berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan atau peraturan pelaksanaannya termasuk pelayanan

kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan atau pihak yang berwenang.

2. Struktur Organisasi

Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Kapolri Nomor : 23 Tahun 2010 Tanggal 30 September 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Resor (Polres) dan Sektor (Polsek) dan Kep Kapolda Sumsel Nomor : Kep/ 433 /XII / 2010 tanggal 15 Desember 2010 tentang penetapan tipologi Polsek Jajaran Polda Sumsel.

Polres Pagar Alam dengan struktur organisasi sebagai berikut :

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| a. Polres | : | 1 |
| b. Polsek Type Urban | : | - |
| c. Polsek Type Rural | : | 3 |
| d. Polsek Type Prarural | : | 2 |
| e. Polsub Sektor | : | 1 |

B. Identifikasi Masalah

Dari masalah yang telah diuraikan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa permasalahan yang terjadi pada Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang ada masih belum maksimal ini terlihat karena kurangnya komunikasi antara pegawai.
2. Pengembangan karir masih belum berjalan dengan baik disini terlihat dalam pengangkatan jabatan eselon IV ke eselon III.
3. Pengambilan keputusan yang memperhambat dan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi dari permasalahan-permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Anggota Polri pada Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dari komunikasi, pengembangan karir dan pengambilan keputusan terhadap kinerja anggota Polri di lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.
2. Apakah ada pengaruh positif dari komunikasi kinerja pegawai Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.
3. Apakah ada pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.
4. Apakah ada pengaruh positif dari pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian yang akan dilaksanakan ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menguji pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan pengambilan keputusan terhadap kinerja anggota Polri dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.

- b. Untuk menguji pengaruh komunikasi kinerja pegawai dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.
- c. Untuk menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.
- d. Untuk menguji pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.

2. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis (manajemen) dan organisasional bagi penyelenggaraan Pelaksanaan Tugas Kepolisian Resor Pagar Alam dan perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, diharapkan pemilihan topic tentang komunikasi, pengembangan karir dan pengambilan keputusan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam upaya pengembangan karir sumber daya manusia di lingkungan organisasi Kepolisian .
2. Manfaat praktis (manajemen) kepentingan kedinasan, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pembelajaran dalam penerapan pola-pola komunikasi, pengembangan karir dan pengambilan keputusan terhadap kinerja anggota Polri dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam.

3. Manfaat organisasional penelitian ini bagi Kepolisian Resor Pagar Alam dalam hal ini khususnya pada kantor pengambilan keputusan terhadap kinerja Anggota Polri dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam diharapkan memberikan masukan yang berguna dalam rangka mengoptimalkan peranan manajemen pada pengambilan keputusan terhadap kinerja anggota Polri dalam Lingkungan Kepolisian Resor Pagar Alam. dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsinya yang berorientasi kepada peningkatan kinerja anggota.

Tugas 1

Carilah 2 buah jurnal yang saling terkait. Lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut!

Nama : Dian Maya Sari

Kelas : MM B1

Nim : 192510042

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahmatullah Baharudin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.	1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan 2. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan Makassar. 3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah,.	Penelitian ini sama – sama menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variable Y atau variable dependen	Pada peneliti ini hanya terdapat 2 Variabel X yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi.
2.	Hentry Sukmasari (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, insentif,	1. Kepemimpinan, insentif dan	Penelitian ini sama – sama menggunakan Kinerja	Pada peneliti ini mempunyai 4 Variabel X yaitu Kepemimpinan,

		lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Semarang.	lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Karyawan sebagai variable Y atau variable dependen	Motifasi, Insentif dan Lingkungan Kerja.
--	--	---	---	--	--

TUGAS 1

SOAL

CARILAH 2 (DUA) BUAH JOURNAL YANG SALING TERKAIT , LAKUKAN ANALISIS TERHADAP PERSAMAAN DAN PERBEDAAN DARI KEDUA ARTIKEL TERSEBUT?

JAWAB

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Widi Purnama Sari (2015) Jurnal	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	Menggunakan metode Kualitas Data, Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda	Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin Komitmen organisasi pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin

				Kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.	
2.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Jurnal	Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Menggunakan Metode Penelitian Explanatory (Penelitian yang bersifat penjelasan)	Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar.	

Nama : Juliana

Nim : 192510015

Soal : carilah 2 jurnal yang saling terkait, lakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari kedua artikel tersebut.

Jawab :

Jurnal 1 : “strategi pemasaran seblak kecimpring berbasis offline dan online (studi kasus UMKM Raja Basa di kelurahan Linggajaya)”.

Poin-poin jurnal 1 :

1. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan produk UMKM Raja Basa dalam pemasaran online dan offline.
2. Mengetahui peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan.
3. Strategi offline dan online di perusahaan tersebut.

Jurnal 2 : “peningkatan penjualan dengan media offline dan online bagi perusahaan EZ denim totebag”.

Poin-poin jurnal 2 :

1. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi horizontalisasi di perusahaan tersebut.
2. efek implementasi horizontalisasi online dan offline bagi perusahaan
3. kekurangan dan kelebihan strategi pemasaran online dan offline di perusahaan

Persamaan jurnal : sama-sama membahas bagaimana kedua perusahaan yang dijadikan bahan penelitian mengimplementasikan strategi pemasaran di baik secara offline dan online dan bagaimana hasil dari penelitian tersebut menghasilkan laporan omset penjualan untuk dibandingkan.

Perbedaan jurnal : metode penelitian yang digunakan berbeda, jika EZ Denim menggunakan tehnik implementasi horizontalisasi, sedangkan UMKM Raja Basa menggunakan tehnik sampling dan survey snow ball, dan hasil akhir penelitian pun berbeda.

Kesimpulan : EZ Denim sudah mengimplementasikan strategi pemasaran namun belum maksimal, sehingga masih memerlukan upaya promosi lebih luas lagi agar produk lebih dikenal masyarakat. Dan UMKM Raja Basa yang sudah diperkenalkan dengan pemasaran online namun memiliki keterbatasan sumber daya manusia yang masih memerlukan training dan adaptasi dengan strategi ini.

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Oleh;

Badriah Djula

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan plaza amanda jaya? Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan plaza amanda jaya. Dengan sampel 44 orang Pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dimana teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling. Metode Yang Digunakan Dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk menganalisis data digunakan uji regresi dan uji korelasi linear sederhana. Teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Angket, dan Dokumentasi yang diperoleh dari responden.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14,44 % variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Prestasi kerja dan Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas (yang menunjang).

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud dialaminya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif.

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Plaza Amanda Jaya adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Supermarket dan Departemen Store. Perusahaan mempekerjakan sebanyak 78 orang karyawan.

Sesuai pengamatan peneliti Permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya

sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi- inovasi yang dimiliki karyawan sehingga mereka merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja.

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada perusahaan Plaza Amanda Jaya ini, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan mengukur peningkatan prestasi karyawan dalam perusahaan Plaza Amanda Jaya.

Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan antara lain Plaza Amanda Jaya. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, berupa reward dan punishment, ini diberikan kepada karyawan yang loyal, berdedikasi, serta memiliki integritas terhadap pekerjaan, akan tetapi sebagian karyawan belum maksimalkan pekerjaannya, contohnya seperti pelayanan kepada konsumen belum maksimal, serta karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Karyawan Plaza Amanda Jaya”.

2.1 Pengertian Dan Jenis – Jenis Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

2.1.1 Konsep insentif

Menurut Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sedangkan Pangabean (2002:93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Relevan dengan itu Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya

Alat motivasi yang umum diberikan oleh perusahaan untuk merangsang, memotivasi serta meningkatkan kinerja pegawai adalah insentif.

2.1.2 Jenis – Jenis Insentif

Ada beberapa jenis insentif Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Insentif Material

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- 1) *Bonus*, tebagi atas : (1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. (2) Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
- 2) *Komisi*, Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- 3) *Profit Sharing*, Salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

- 4) *Jaminan sosial*, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa : (a) Pemberian rumah dinas. (b) Pengobatan secara Cuma-Cuma. (c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi. (d) Cuti sakit. (e) Biaya pindah.

b. Insentif Non Material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- 1.) Pemberian gelar (title) secara resmi,
- 2.) Pemberian tanda jasa,
- 3.) Pemberian piagam penghargaan,
- 4.) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Sedangkan menurut Siagian (2007:268), jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- a. *Piece work* (Upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executives incentives* (Insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. *Maturity curve* (Kurva “kematangan”) Adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. *Rencana insentif kelompok* adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2005:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- b. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, serta melihat jenis-jenis insentif yang diberikan kepada setiap karyawan, maka dapat ditarik indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a.) Insentif material.
Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditanggungkan, dan Jaminan sosial.
- b.) Insentif Non material.
Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

2.1.3 Program insentif yang efektif

Sebuah system insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan didalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama secara maksimal.

Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karna program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu : (1) Motivasi yang meningkatkan menyebabkan melejitnya kinerja. (2) Dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi.

Sayangnya, banyak program insentif yang dirancang secara tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora(1997:635) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut.

1. Sederhana
Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.
2. Spesifik

Tidak cukup untuk mengatakan “hasilkan lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan kerja”. Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

3. Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

4. Dapat diukur

Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang yang dikeluarkan.

2.2 Pengertian dan Faktor – Faktor Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor- faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta membrikan peran aktif untuk menggunakan alat- alat yang ada. Karna tanpa peran aktif karyawan alat- alat canggih yang di memiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuanya.

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan menurut Saydam (1996:55) defenisi prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Dari kedua defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

2.2.2 Faktor – Faktor Prestasi Kerja

Menurut Heidrahman dan Suad husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu di nilai adlah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.biasanya diukur melalui ketepatan,ketelitian,keterampilan,kebersihan kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi,inisiatif,hati-hati,kerajinan dan kerja sama

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

7. Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi.prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan,keterampilan,pengalaman,dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah indikator prestasi kerja yang menjadi bahan penelitian penulis, yaitu:

1. Kecakapan

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggungjawabkan. Kesulitan dalam mengukur kecakapan adalah menentukan. Namun di

banyak perusahaan, jenjang pendidikan dan nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan dan kecakapan seseorang.

2. Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan kemahiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam penguasaan alat kerja. Seringkali di berbagai perusahaan, mengharapkan memiliki seorang karyawan yang mempunyai beberapa keterampilan khusus yang dimiliki sehubungan dengan tuntutan perusahaan, dimana keterampilan juga dibutuhkan dalam rangka memecahkan masalah-masalah pekerjaan.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu bagian tertentu. Hal tersebut dapat memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Seringkali pengalaman kerja seorang karyawan dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan. Sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan memiliki kemampuan yang lebih tinggi serta mempunyai ide-ide yang dapat membangun kemampuan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisiensi perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang mendukung. Syarat yang umum misalnya kebersihan, ventilasi yang cukup, suhu udara di tempat kerja, dan sebagainya. Juga perlu diperhatikan faktor-faktor jaminan keamanan dan keselamatan kerja. Hal ini sangat perlu bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tercapainya prestasi kerja karyawan.

2.2.3 Keterkaitan insentif dengan prestasi kerja

Perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing.

Insentif dan prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

Untuk jelasnya penulis akan uraikan alasan-alasan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja menurut Simamora (1997:624) yaitu :

1. Motivasi

Teori harapan/ekspektasi (expectancy theory) yang dikemukakan oleh Vroom menyatakan bahwa kaitan prestasi kerja dengan pembayaran adalah esensial untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Retensi

Mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja kemungkinan akan membantu komposisi tenaga kerja. Karyawan-karyawan yang baik akan cenderung mendapatkan bagian yang besar bagi sumber daya yang kompensasi dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan-karyawan yang dibawa rata-rata akan menjadi kecil hati dan meninggalkan organisasi.

3. Produktivitas

Pada saat prestasi kerja dikaitkan dengan imbalan-imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

4. Penghematan-penghematan biaya

Manfaat paling krusial dari bayaran berdasarkan prestasi kerja adalah kapabilitas mengaitkan biaya-biaya kompensasi dengan hasil-hasil produktivitas. Dengan mendasarkan bayaran atas kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa biaya-biaya kompensasi akan bertalian dengan hasil-hasil organisasional.

5. Sasaran-sasaran organisasional

Selalu merupakan tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasional. Karyawan memahami betul tujuan-tujuan organisasi, dengan mengaitkan bayaran dengan prestasi kerja yang ditetapkan secara organisasional, adalah mungkin memastikan bahwa sasaran-sasaran individu adalah sejalan dengan tujuan organisasional. Karyawan-karyawan yang upaya-upayanya tidak sinkron dengan tujuan organisasi tidak akan menikmati imbalan yang setimpal.

Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

- c.) Insentif material. Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditanggihkan, dan Jaminan sosial.

d.) Insentif Non material. Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

1. Variabel dependent (Y) : Prestasi Kerja

Saydam (1996;55) defenisi prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. indikator-indikator prestasi kerja dalam penelitian ini sebagai berikut : Pengalaman, Keterampilan, Kecakapan dan Lingkungan Kerja.

4.2 Pembahasan

Sebelum mengadakan pengujian hipotesis, maka langkah awal yang dilakukan adalah mengadakan uji normalitas, uji validitas, dan uji reliabilitas. pengujian normalitas data yang bermaksud apakah kedua data tersebut berdistribusi dari populasi normal atau tidak. Selanjutnya pengujian validitas data dimaksudkan untuk mengukur nilai setiap item pertanyaan dinyatakan layak atau tidak untuk dijadikan instrumen penelitian, baik itu dari variabel X maupun variabel Y. Sedangkan pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, baik itu dari instrumen variabel X maupun instrumen variabel Y. Sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi dimana persamaan regresi $\hat{Y} = 34.78 + 0.32X$, yang artinya bahwa setiap terjadi perubahan sebesar 1 unit variabel X akan diikuti dengan kenaikan oleh rata-rata variabel Y. Analisis persamaan regresi di atas dapat digunakan juga dalam hal peramalan dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi, hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diperoleh harga $r = 0.38$ dan $r^2 = 0,1444$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 14.44 % variasi yang terjadi pada prestasi kerja dipengaruhi oleh insentif, yang artinya bahwa sebesar 14.44% penurunan prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator dari insentif yang tidak diterapkan dalam perusahaan tersebut, berupa jaminan kerja, asuransi, kenderaan operasional, dan pesangon, sehingga kontribusi yang dipengaruhi oleh variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (prestasi kerja) sebesar 14.14%. sedangkan 85,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor Berupa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dll.

Langkah terakhir dari analisa hipotesis penelitian ini dilakukan yaitu dengan pengujian keberartian atau signifikan koefisien korelasi. Hasil perhitungan dengan uji statistik diperoleh $t_{Hitung} = 4.56$, sedangkan $t_{Tabel} = (0.995) (30)$ dengan taraf nyata $\alpha = 1\%$, adalah 2.75. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai t_{Hitung} berada diluar penerimaan H_0 . dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada plaza Amanda jaya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada plaza Amanda jaya bahwa karyawan bekerja dengan baik dan berprestasi, sebagian disebabkan adanya penghasilan atau pemberian hasil tambahan berupa insentif yang dapat menutupi kebutuhan karyawan tersebut.

5.1 Kesimpulan

Insentif merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan disamping beberapa faktor yang lain. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif X terhadap prestasi kerja Y maka diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 34.78 + 0.32 X$. hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan satu persen pada variable X, maka diikuti oleh perubahan rata- rata sebesar 0,32 pada variabel X, sedangkan sebesar 34,78 pada persamaan tersebut merupakan nilai variabel Y tanpa kontribusi dari variabel X.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh variabel X insentif terhadap variabel Y prestasi kerja adalah sebesar 14.44 % variasi yang terjadi sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan cukup signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja pada plaza Amanda jaya.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka sebaiknya Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin bekerja dengan plaza Amanda jaya, dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruki, 2001 ; Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima, Cetakan Pertama, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta
Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Edwin B. Flippo dalam Marihot Tua Efendi Hariandja.2002, Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Grasindo
gouzali saydam mAnajemen sumber daya manusia, jilid 2 jakarta, gunung agung, 1996

- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2006. *Manajemen* – Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- Heidjrahcman Ranupandojo dan Suad Husna. 2002. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*– Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.
- M. Manullang, 1994 *manajemen personalia*. Gadjah mada university press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari.H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada university press. Jakarta.

- [Paizurahman](#) - - Thu, 9 Jan 2020, 10:45 AM

Jurnal 1. Kualitas Sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan Komitmen sebagai Faktor pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan.

Jurnal 2. Pengaruh Sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai.

-  [Paizurahman](#) - - Thu, 9 Jan 2020, 10:53 AM

Persamaannya Yaitu untuk meningkatkan hasil kerja pegawai yang diharapkan sesuai standar operasional prosedur, Maksimal dan Prima.

-  [Paizurahman](#) - - Thu, 9 Jan 2020, 1:47 PM

Perbedaannya yaitu mengenai Variabelnya.

Jurnal yang 1. (satu) ada 3 variabel yaitu 1. Kualitas SDM

2. profesionalisme kerja dan komitmen
3. peningkatan kinerja karyawan

. sedangkan

Jurnal yang 2. (dua) ada 2 Variabel, yaitu : 1. Pengaruh sumber daya manusia

2. Kemampuan kerja pegawai.

Nama : Sukamto
 NIM : 192510007
 Program : S2 Manajemen
 Kelas : Reguler B (malam)
 Angkatan : 34
 Mata Kuliah : Metodologi Penelitian

Persamaan dan Perbedaan Artikel Penelitian

Judul, Nama Penulis, dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1. PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 JAKARTA (Imran Hatumena1;Tajuddin Magister	Faktor tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja (kompensasi) dan disiplin kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai di MAN 4 Jakarta.	Variabel dependen 1. Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Samudra Bachtiar (2015), Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercubuana dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja PNS di Detasemen Markas	Variabel indeviden ada 2 1. Kompensasi. 2. Disiplin Kerja

<p>Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia) (2018)</p>			<p>Mabes TNI menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja PNS di Detasemen Markas Mabes TNI.</p>	
<p>2. PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU. (Salsabil Maulidia Luthfia) (Abd. Qodir Djaelani) (Afi Rachmat Slamet) (2017)</p>	<p>Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel dependen 1. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Timbuleng dan Jacky (2015) secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Octarian (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Tindow (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan</p>	<p>Variabel independen ada 3 1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi</p>

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Timbuleng dan Jacky (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	
--	--	--	--	--