

Buatlah matrik analisis journal dari 10 artikel journal (5 nasional dan 5 international).

MATRIK ANALISIS JOURNAL

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mohammad Chairul Anam, Rita Andini, Hartono (2018)	Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Pelayanan Fiskus dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Kegiatan Usaha dan Pekerjaan Bebas sebagai Variabel Intervening (Studi di KPP Pratama Salatiga)	- Kesadaran Wajib Pajak (X1) - Pelayanan Fiskus (X2) - Sanksi Pajak (X3) - Kepatuhan Wajib Pajak (Y1) - Kegiatan Usaha dan Pekerjaan Bebas (Y2)	- Kuantitatif - Regresi	- Kesadaran wajib pajak berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak - Pelayanan fiskus berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak - Sanksi pajak berpengaruh tidak langsung terhadap kepatuhan wajib pajak - Layanan fiskus mempengaruhi kegiatan usaha dan pekerjaan bebas terhadap kepatuhan wajib pajak - Kesadaran wajib pajak tidak berpengaruh secara langsung terhadap kegiatan usaha dan pekerjaan bebas - Pelayanan fiskus, sanksi pajak dan kepatuhan wajib pajak secara simultan berpengaruh langsung terhadap wajib pajak yang melakukan kegiatan usaha dan pekerjaan bebas
2	Wenny Risanti, Novita Indrawati, Rofika (2017)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Stres Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja <i>Account Representative</i> Pada Kantor Pelayanan Pajak di Provinsi Riau	- Profesionalisme (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Iklim Organisasi (X3) - Stres Kerja (X4) - Insentif (X5) - Kinerja <i>Account Representaive</i> (Y)	- Kuantitatif - Regresi	- Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja organisasi - Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi - Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi - Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja - Insentif insentif berpengaruh terhadap kinerja insentif
3	Triayan A.M Tiraada (2013)	Kesadaran Perpajakan, Sanksi Pajak, Sikap Fiskus terhadap Kepatuhan WPOP di Kabupaten Minahasa Selatan	- Kesadaran perpajakan (X1) - Sanksi perpajakan (X2) - Sikap fiskus (X3) - Kepatuhan wajib pajak (Y)	- Asosiatif - Regresi	- Kesadaran perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi - Sanksi perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi - Sikap fiskus tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak - Kesadaran Perpajakan, Sanksi Pajak dan Sikap fiskus memiliki pengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di Kabupaten Minahasa Selatan
4	Dini Wahyu Hapsari (2012)	Penerapan <i>Account representative</i> Terhadap Kegiatan Intensifikasi Perpajakan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP)	- <i>Account Representative</i> (X) - Kegiatan intensifikasi perpajakan (Y)	- Asosiatif kausal analitis - Survey - Regresi	Pengaruh <i>account representative</i> terhadap kegiatan intensifikasi memiliki hubungan interpretasi yang "kuat". H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Diduga <i>Account Representative</i> sangat berpengaruh dalam kegiatan intensifikasi perpajakan" dapat diterima
5	Crescenthurn Srimariastuti Boroh, Mursalim (2018)	Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak dan Kompetensi <i>Account Representative</i> terhadap Penerimaan (Studi Kasus KPP Madya Makassar)	- Pemahaman peraturan perpajakan (X1) - Kesadaran wajib pajak (X2) - Kompetensi <i>Account Representative</i> (X3) - Penerimaan Pajak (Y)	- Statistik deskriptif - Regresi	- Pemahaman peraturan perpajakan berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak - Kesadaran wajib pajak berpengaruh tidak signifikan terhadap penerimaan pajak - Kompetensi <i>account representative</i> berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak
6	Kustiawan, Memen ; Prawira, Ida Adi ; Zulhaimi, Hanifa ; Solikin, Ikin (2019)	Tax knowledge, Tax Morale, and Tax Compliance : Taxpayers' View	- Tax knowledge (X1) - Tax morale (X2) - Tax compliance (Y)	- Descriptive analytic - Qualitative	- Treasurers have sufficient knowledge and have good morals in carrying out their tax obligations - They do not do things that violate the provisions of the taxation and the management provisions of the country
7	Rini Hastuti (2014)	Tax Awareness and Tax Education : A Perception Of Potential Taxpayers	- Contextual tax awareness (X1) - Ethical tax awareness (X2) - Potential Taxpayers (Y)	- Descriptive analytic - Regression	This contextual tax awareness refers to the understanding that tax is government prime revenue, every citizen cannot secede from obligation to pay the taxes, and taxpayers are obliged to calculate, pay, and report their own income tax liability. For the ethical consideration, the respondents proclaim that they feel satisfied in fulfilling tax obligation, they also proudly pay tax, and they perceive that tax is an obligation that every citizen must honestly provide the required data (revenue, expense, asset, and liability).
8	Fran Sayekti, Lilis Endang Wijayanti, Prasajo (2018)	The Influence Of Modernization Tax to The Taxpayer's Compliance : A Case Study In Derectorate General Tax Yogyakarta Office	- Organization stucture (X1) - Organization procedure (X2) - Organization strategies (X3) - Organization culture (X4)	- Quantitative - Regression	the modernization of the tax services that could affect tax compliance is the modernization of the organizational structure and organizational culture modernization. The second aspect of modernization in the perception of the taxpayer was able to be felt by taxpayers, so the effect on tax compliance in dealing with the tax services office.

			- Taxpayer compliance (Y)		
9	Ayu Fury Puspita, Bambang Subroto, Zaki Baridwan (2016)	The Analisis Of Individual Behaviour of Corporate Taxpayers' Obedince : Tax Compliance Model (Study of Hotels in Malang and Batu)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi perencanaan pajak (X1) - Pembelajaran (X2) - Kualitas pelayanan aparat pajak (X3) - Pengetahuan perpajakan (X4) - Persepsi Keadilan Sistem Pajak (X5) - Perencanaan Pajak (Y1) - Kepatuhan perpajakan wajib pajak badan (Y2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitative - Regression 	<ul style="list-style-type: none"> - tax compliance corporate taxpayers affected by tax planning, tax knowledge, and perceptions of fairness of the tax system and tax planning tax planning influenced by motivation, learning, and quality of service tax authorities - Taxation knowledge affect the taxpayer compliance - Quality of care affect the tax planning authorities - This study did not manage to prove empirically which was tax planning is influenced by tax planning motivation - context of this study concluded that the taxpayer would implement tax planning practices and obey performing all the tax obligations if there is learning, quality of service tax officials, tax knowledge, and perceptions of fairness of the tax system
10	Abdulsalam Mas'ud (2013)	Cost, Penalty and Risk Avoidance in Self Assesment System : Some Suggestions For Self-Employed Taxpayers	<ul style="list-style-type: none"> - Cost (X1) - Penalty (X2) - Rizk Avodance (X3) - Self Assesment System (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitative 	<ul style="list-style-type: none"> the concept of Self Assessment System and compliance cost, penalty and risks associated to its and how such relate to self-employed taxpayers

**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). Kesamaptan 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 memperlambat 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 2 Buatlah matrik analisis journal dari 10 artikel journal (5 nasional dan 5 international).

Nama : Dian Maya Sari

Kelas : MM B1

Nim : 192510042

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Jakabaring Spirt City

a. Jurnal Nasional

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 Makasar.	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 terdahulu tidak membahas Kepemimpinan, sementara penelitian sekarang membahas tentang Kepemimpinan variabel X atau independen.
2.	Hentry Sukmasari (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	1. Kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja tidak	Penelitian ini sama – sama menggunakan Kinerja Karyawan	Pada peneliti terdahulu membahas insentif dan lingkungan

		terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Semarang.	memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	sebagai variable Y atau variable dependen	kerja sementara penelitian sekarang membahas tentang Kepemimpinan.
3.	Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sbagai Variabel Moderating	1. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja.. 2. Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. 3. Variabel motivasi karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. . Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel lama bekerja yang menjadi variabel moderating	Sama-sama menjadikan Motivasi dan kepuasan kerja sebagai Variabel X.	Pada Penelitian terdahulu menggunakan kinerja Karyawan dengan lama kerja sebagai Variabel sementara pada penelitian sekarang hanya kinerja karyawan saja sebagai Variabel Y

			mempunyai nilai yang signifikan dan positif.		
4.	Maria Angella Widya Puspitasari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya dan peneliti sekarang sama-sama membahas Motivasi sebagai Variabel X	Penelitian sebelumnya mempunyai 2 variabel Y yaitu Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan
5.	Rani Mariam (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)	Hasil penelitiannya ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.	Sama-sama membahas masalah kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.	Pada Penelitian sebelumnya yang menjadi Variabel Y adalah Kepuasan Kerja sedangkan pada penelitian ini yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

b. Jurnal Internasional

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Neeraj Kumari (2011)	Job Satisfaction of the Employees at the Workplace	The following are the most important factors which have lead to job satisfaction in my organization	Job Satisfaction of the Employees at the Workplace	in previous studies the Yvariable was the workplace whereas in the present study the employee

			among the employees; this is found through factor analysis. These are: 1. Team work 2. commitment 3. Culture 4. Communication 5. Training The following are the five factors which needs to be worked on: 1. Delegation 2. Job Design 3. Opportunities 4. Rewards 5. Leadership		performance Y variable
2.	Akhila Nidadhavalu (2018)	Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India	The overall purpose of Chapter 5 is to understand and discuss the results of analyses regarding the study, which was summarized in Chapter 4. The primary objective of this research is to identify the impact of leadership styles on employees' job satisfaction and organizational commitment in Indian construction industry. The leadership styles, employee job satisfaction, and organizational commitment have been	discuss employee satisfaction and leadership	.In the previous study, Y had two variables, namely job satisfaction and organizational commitment, whereas in the present study, there was only one Y variable, namely employee performance

			<p>measured using a survey questionnaire. The survey results provided answers to the research questions raised in chapter 1 of the present study. The Likert scale proved that an organization's leadership style strongly influences employee job satisfaction and organizational commitment</p>		
3.	<p>Ali Mohammad Mosadeghrad (2013)</p>	<p>Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model</p>	<p>This study clarifies the causal relations of job satisfaction and commitment, and highlights the crucial role of leadership in employees' job satisfaction and commitment. Nevertheless, participative management is not always a good leadership style. Managers should select the best leadership style according to the organizational culture and employees' organizational maturity.</p>	<p>has the same 2 variables x namely leadership and job satisfaction</p>	<p>as one of the different variables X if in previous studies organizational commitment to the present study of motivation</p>

4.	Choi Sang Long(2011)	Relationship Between Leadership Style, Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention: A Literature Review	Understanding the impact of leadership style and job satisfaction on employees turnover intention is critical and an integral part of the success of an organization. Leaders must realize that proper style of leadership skill is pivotal and will also effect employees' job satisfaction . A good understanding of the leadership style is vital in supporting human capital management is likely to be a key factor in determining the success of both the leaders as individual and the organization	sama sama membahas kepemimpinan dan kepuasan kerja	in previous studies discuss the relationship while in the present study discusses the effect
5.	Hamed Ateg Alsemeri (2016)	Factors affecting job satisfaction: An empirical study in the public sector of Saudi Arabia	Finally, the analysis revealed that organisational commitment has a positive relationship with job satisfaction and it was continuance commitment that was ranked the	discuss work satisfaction together	in previous studies looking for factors devoted to research now looking for influence

			<p>highest among the three components of organisational commitment for middle management employees. Intention to leave has a negative relationship with job satisfaction. On the other hand, intention to leave has a negative relationship with job satisfaction.</p>		
--	--	--	--	--	--

TUGAS 2

SOAL

BUATLAH MATRIK ANALISIS JOURNAL DARI ARTIKEL JOURNAL (5 NASIOANAL DAN 5 INTERNASIONAL)?

JAWAB

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
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	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	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.	Virgiyanti, Bambang Swasto Sunuharyo (2018) Jurnal	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif.	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawaa.

3.	H. Teman Koesmono (2005) Jurnal	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur	Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Independent dan Variabel Dependent	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pada Karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.
4.	Erlin Dolphina (2012)Jurnal	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perusahaan	Penelitian penjelasan	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
5.	Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) Jurnal	Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja	Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja.	Pendekatan kuantitatif	Disiplin, motivasi dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.	Meida Rachmawati (2013) Jurnal	Employee Engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan	Keterlibatan Karyawan, Komitmen Karyawan, Perilaku organisasi kewarganegaraan dan kepuasan kerja.	Survey dan Konsultasi	Employee engagement sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan.
7.	rimurti Kriswibowo, Bambang Tri Harsanto, Denok Kurniasih (2017) Jurnal	UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN BANYUMAS	Human Resources, Employees Performance, Library Management, Disipline, Ability, Work Environment	Analisis Data	Dari pengujian uji prediktif menggunakan regresi ordinal, terbukti bahwa disiplin pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dengan arah positif. Hal itu berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. Variabel Disiplin mempengaruhi 20,3% variasi variabel kinerja pegawai. Disiplin menjadi variabel terkuat kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada variabel

					<p>kemampuan pegawai dan kinerja pegawai, pengujian prediksi korelasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dengan arah positif. Hal itu berarti jika semakin tinggi tingkat kemampuan dari pegawai maka kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Variabel kemampuan pegawai mempengaruhi 24,4% variasi variabel kinerja pegawai. Kemampuan pegawai, pada penelitian ini justru menjadi faktor paling lemah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Simpulan terakhir, bahwa dari hasil pengujian regresi ordinal diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>kerjanya akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan arah positif. Hal itu berarti jika semakin tinggi tingkat persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Variabel kemampuan pegawai mempengaruhi 32,2% variasi variabel kinerja pegawai. Lingkungan kerja, menjadi faktor terkuat dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan kualitas Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN "Veteran" Jatim Volume 7 Nomor 2 Oktober 2017 169 lingkungan kerja baik yang bersifat fisik ataupun yang bersifat non fisik</p>
--	--	--	--	--	---

					akan memperbaiki kinerja pegawai.
8.	Herman Darwis (2009) Jurnal	Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan	corporate governance, managerial ownership, institutional ownership, board of commissioner, commissioner independent	metode purposive sampling.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mekanisme GCG yang terdiri dari: jumlah dewan komisaris, komisaris independen, kepemilikan manajerial dan institusional terhadap kinerja perusahaan, yang listing di Bursa Efek Indonesia dan mengikuti survei yang dilakukan oleh IICG. Hasil penelitian menunjukkan implementasi GCG berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan mengikuti survei yang dilakukan oleh IICG apabila menerapkan corporate governance dengan baik, maka kinerja perusahaan akan

					meningkat. Semakin tinggi penerapan corporate governance yang diukur dengan corporate governance indeks perception semakin tinggi pula tingkat ketaatan perusahaan dan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.
9.	Rutinaias Haholongan (2016) Jurnal	Kinerja Lingkungan dan Kinerja Ekonomi Perusahaan Manufaktur Go Public	environmental performance, economic performance	Pemilihan sampel pada populasi dipilih secara purposive sampling	berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan kinerja lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ekonomiperusahaan manufaktur yang go public di Bursa Efek Indonesia tahun 2009 - 2011 . Perusahaan diharapkan memperhatikan kelengkapan item - item pengungkapan environmental performance yang perlu diungkapkan dalam laporan berkelanjutan.

					Hal tersebut tentu akan mempermudah investor untuk menilai kinerja perusahaan. Di samping itu perlu adanya peraturan yang lebih mengikat dari pemerintah mengenai laporan berkelanjutan yang dilakukan perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui lebih jelas mengenai informasi apa yang harus diungkapkan dalam laporan berkelanjutan.
10.	Cecilia Engko (2008) Jurnal	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Job satisfaction, job performance, self esteem and self efficacy	Pemilihan sampel dan pengumpulan data	Penelitian ini menguji enam hipotesis untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel perantara. Dari hasil pengujian 6 hipotesis, ada 2 hipotesis yang tidak terdukung yaitu hipotesis 1 yang mengukur hubungan antara

					<p>kepuasan kerja dan self esteem</p> <p>.</p> <p>Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001). Hipotesis yang tidak terdukung juga pada hipotesis 5 yang mengukur hubungan antara self esteem dan kinerja individual. Hasilnya menunjukkan bahwa self esteem memiliki hubungan negatif dengan kinerja individual. Sedangkan hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, hipotesis 6 terdukung. Penelitian ini juga berhasil menguji atau menemukan bahwa variabel self esteem dan self efficacy dapat memediasi hubungan antara</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>kepuasan kerja dan kinerja individual. Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang dipakai oleh penulis masih kurang representatif dengan sampel yang diambil hanya mahasiswa S2 UGM jurusan ilmu - ilmu sosial yang berprofesi sebagai dosen. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat mewakili populasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel personalitas lainnya yang dapat menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.</p>
--	--	--	--	--	--

NO
1
2
3
4
5
6
7
8
9

JUDUL JURNAL
“Analisis SWOT Usaha Cendramata Khas Palembang Dalam Meningkatkan Daya Saing”
“Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Asuransi SinarMas Cabang Garut”
“Pengaruh Bauran Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Maybelline di Kota Padang”.
“Pengaruh Harga dan Periklanan Melalui Internet Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sabun Merek LUX Pada Mahasiswa STIE KBP”.
“Studi Tentang Perubahan Preferensi Konsumen Dalam Belanja Offline ke Online di Kota Semarang”
"Culinary Tourism Asset and Events : Suggesting Strategic Planning Tool"
"Marketing Local Food and Cuisine Culture Online : A Case Study of DMO's Website in Egypt"
"Social Food Pleasure : When Sharing Offline, Online and for Society Pleasureable and Healthy Food Experiences and Well-Being"
"The Impacts Of Restauran Patrons Flow Experience On SNS Satisfatction and Online Purchase Intentions"

"The Impacts Of Digital Innovations of Marketing and Consumers"

JURNAL NASIONAL DAN INTERNASIONAL

NAMA PENULIS, TAHUN TERBIT	TUJUAN
M. Said dan Yusron Hakimah, 2019	bagaimana usaha cendramata Palembang mengenali kelemahan dan kelebihan dalam persaingan bisnis dan strategi pemasaran apa yang tepat untuk meningkatkan penjualan di perusahaan tersebut.
Eliya Fatma Harahap, 2018	penelitian tentang keputusan pembelian asuransi SinarMas cabang Garut dan bagaimana strategi pemasaran yang tepat untuk mempengaruhi keputusan tersebut
Ade Candra Gunawan dan Febsri Susanti, 2019	meneliti bagaimana pengaruh promosi dan harga produk maybelline terhadap minat beli konsumen kosmetik di kota Padang
S. Jamarnis dan F. Susanti, 2019	memberikan grafik pengaruh harga dan iklan sabun LUX, target penelitian adalah mahasiswa STIE KPB dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan pembelian.
Siti Nurhaliza dan Soesanto Harry, 2019	meneliti perubahan masyarakat dari yang merubah kebiasaan membeli secara offline ke berbelanja secara online.
Marios D. Sotiriadis, 2015	memberikan gambaran saran yang akan digunakan untuk rencana strategi untuk proyek kuliner destinasi wisata
Mohamed E, Mohamed. Mahmoud Hewedi, Xinran Lehto, Magdy Maayouf, 2019	meningkatkan pentingnya pengalaman wisata makanan, tujuannya meneliti pasar dan potensi masa depan, makanan lokal dan bagaimana strategi destinasi wisata mesir
Monica Mendini Marta Pizzeti, Paula C Peter, 2019	penelitian bertujuan untuk memperkenalkan dan mendefinisikan kenikmatan makanan sebagai konsep baru yang bisa mempromosikan pengalaman makan yang menyenangkan
Jee Won Kang, Hyesung Lee, Young Namkung. 2018	mencari tahu bagaimana peran SNS di industri restoran, yang paling penting adalah fokus penelitian hanya di bidang online studi sebelumnya mengarah ke bagaimana proses SNS memengaruhi semua lini sebagai tambahan studi ini mempelajari bagaimana memperoleh kepuasan sosial media dan efeknya antara pelanggan online dan offline

Brian T. Ratchford, 2019

menampilkan ringkasan literatur tentang pengaruh digital di pasar, konsumen dan perusahaan. Bagaimana efek internet bagi penjual, pasar termasuk pemasaran multi channel dan omni channel, kami juga memberi masukan bagaimana memperbesar periklanan dengan target yang lebih besar.

METODE
penelitian kualitatif
penelitian kuantitatif
penelitian kualitatif
survey, dan wawancara via angket
penelitian kualitatif
penelitian kualitatif
penelitian kualitatif
mencari trend makan terbaru peneliti bertujuan membuat kerangka konsep pengalaman terbaru
survey online sebanyak 517 responding asli di analisis untuk di uji menggunakan metode persamaan struktural

survey online dan
studi literatur

Research Gap Jurnal Penelitian Nasional dan Internasional

NO	Jurnal Penelitian Nasional	Hasil	Research Gap
1.	<p>PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER (Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN</p> <p>Fakultas Ekonomi Unisma (2017)</p>	<p>Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>variabel Kerjasama Tim yang tidak berpengaruh secara parsial.</p>	<p>1. Perbedaan hasil penelitian menurut Eddy Poernomo (2006) kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
2.	<p>PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA MANAJER PADA PT. JESSLYN K CAKES INDONESIA CABANG SURABAYA (Eddy Poernomo Adm.Bisnis UPN Veteran Jawa</p>	<p>kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajer</p> <p>Kreativitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajer</p>	<p>Perbedaan hasil penelitian menurut (Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS 2017) kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.</p>

	<p>Timur</p> <p>Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.6 No.2 September 2006 : 102-1082006)</p>		
3.	<p>PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Eva Silvani Lawasi , Boge Triatmanto Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang 2017)</p>	<p>Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan hasil penelitian menurut (Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS 2017) kreativitas kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja menurut</p>
4.	<p>PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PENDAMPING UPPKH (UNIT PELAKSANA PROGRAM KELUARGA</p>	<p>Kreativitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Perbedaan hasil penelitian menurut (Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS) Kreatifitas mempunyai pengaruh positif terhadap</p>

	<p>HARAPAN) KABUPATEN SAMPANG (Farid Alisyahbana Iriani Ismail. RM. Moch WispondonoJurnal Neo-bis Volume 9, No. 2, Des 2015)</p>		kinerja
5.	<p>ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANSHU PLANT (Asep Hermawan1, Rachmatullah1 , Nandang Suhendar1,Jurnal TrendTech Volume-2/Nomor-2, 2017)</p>	<p>Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian menurut (Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS) kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.</p>

NO	Jurnal Penelitian Internasional	Hasil	Research Gap
1.	<p>ATRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND IT'S IMPLICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE AND</p>	<p>Meningkatkan kinerja karyawan perlu mengoptimalkan peran kepemimpinan yang mendorong motivasi kerja karyawan.</p>	<p>1. Menurut (Mohammad Lutfi , Siswanto) 2018 motivasi dipengaruhi peran pemimpin. 2. Menurut (Adi Indrayanto Sigit W.D. Nugroho</p>

	MOTIVATION(Mohammad Lutfi , Siswanto)Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 2, Nomor 2, Hal. 192-2002018,		Titi Nurfitri 2018) motivasi dipengaruhi kreativitas
2.	INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON COMPETITIVE ADVANTAGE: STUDY OF INDONESIA AND CHINA TOURISM WORKERS (Adi Indrayanto Sigit W.D. Nugroho Titi Nurfitri Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 1, March 2018 Indexed in Google Scholar)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas. memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kreativitas inovatif.	
3.	THE EFFECTS OF	komitmen, kompetensi,	Menurut (Murgianto

	<p>COMMITMENT, COMPETENCE, WORK SATISFACTION ON MOTIVATION, AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT INTEGRATED SERVICE OFFICE OF EAST JAVA</p> <p>(Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396)</p>	<p>dan pekerjaan</p> <p>Kepuasan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan yang bekerja di Kantor Layanan Terpadu Jawa Timur.</p>	<p>Siti Sulasmi</p> <p>Suhermin 2016) motivasi dipengaruhi komitmen kerja</p>
4.	<p>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA DAN MOTIVASI ORGANISASI</p> <p>(Mohammad Lutfi1, Siswanto21,2Faculty of Economics, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia 2018)</p>	<p>Peningkatkan kinerja karyawan perlu mengoptimalkan peran kepemimpinan yang mendorong motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Menurut (Mohammad Lutfi1, Siswanto2018) kepemimpinan mempengaruhi motivasi</p>
5.	<p>PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA MEDIA INFORMASI (nwar P M and Budi I)</p>	<p>Kepuasan karyawan dengan kolega mereka memiliki pengaruh besar pada karyawan.</p>	<p>Menurut (nwar P M and Budi I) motivasi mempengaruhi kualitas kerja</p>

	<p>Mercu Buana University</p> <p>To cite this article: P M Anwar and I Budi 2018 <i>IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng.</i>453 012064</p> <p>2018)</p>	<p>Motivasi memiliki pengaruh besar pada kualitas kinerja, kehadiran dan jumlah pekerjaan.</p> <p>Kepuasan karyawan dengan kolega dan motivasi berafiliasi, secara simultan memiliki pengaruh besar pada kerja sama karyawan.</p>	
--	---	---	--

TUGAS METEDOLOGI RISET SDM

***RESEARCH GAP* JURNAL PENELITIAN NASIONAL DAN
INTERNASIONAL**



Oleh:

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

UNIVERSITAS BINA DARMA
TAHUN AJARAN
2019--2020

NO	Jurnal Penelitian Nasional	Hasil	Research Gap
1.	<p>TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI: KASUS DI PROVINSI GORONTALO DAN PROVINSI DKI JAKARTA (Wahyudi Kumorotomo Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.1, Juni 2011)</p>	<p>Kesimpulan perbaikan remunerasi bagi jajaran pegawai pemerintah pusat tidak akan mengubah keadaan jika tidak didasarkan pada indikator kinerja pegawai yang jelas.</p>	<p>Ada perbedaan pengaruh remunerasi terhadap kinerja.</p> <p>1. Menurut (Wahyudi Kumorotomo 2011) perlu adanya perbaikan remunerasi harus didasarkan pada indikator kinerja pegawai untuk mengubah keadaan.</p> <p>2. Menurut (Heny Sulistyani dan Bambang Irawan 2018) (Kusmeri 2018) (Banta Karollah Syarifah Nathasya 2018) dan (Sri Langgeng</p>

			Ratnasari 2019) remonerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	<p>PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT SEREALIA DIREKTORAT JENDERAL TANAMAN PANGAN KEMENTERIAN PERTANIAN (Heny Sulistyani dan Bambang Irawan Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani ISSN 2355-309X Volume 5, No. 1, Maret 2018)</p>	<p>Kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia.</p>	
3.	<p>PENGARUH TUNJANGAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN ACEH (Banta Karollah Syarifah Nathasya SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN</p>	<p>Kesimpulan pengaruh antara tunjangan prestasi kinerja dan disiplin kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja PNS BKA sangat signifikan.</p>	

	Vol. 9 Issue 1 (2018)		
4.	<p>PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT UTAMA</p> <p>PERPUSTAKAAN NASIONAL (Kusmeri <i>Industrial Engineering Journal Vol.7 No.1 (2018) 43-49</i> ISSN 2302-934X)</p>	<p>1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	
5.	<p>KINERJA KARYAWAN: KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN (Sri Langgeng Ratnasari <i>Journal of Business Administration Vol 3, No 2, September 2019</i>)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	

NO	Jurnal Penelitian Internasional	Hasil	<i>Research Gap</i>
1.	<p>INFLUENCE OF THE COMPENSATION BY THE COMPANY GIVING SATISFACTION TO EMPLOYEE MORALE IN TPKS (Dinar Emilia Safitri , Sugeng Haryadi, Rahmawati Prihastuty:</p> <p>http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip 2014)</p>	<p>Kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang.</p>	<p>Ada perbedaan dalam hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja.</p> <p>1. Menurut (Evie K. Sardjana Sudarmo; Didik G. Suharto 2018) dan (Kelimeda, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah) variabel disiplin tidak mempengaruhi kinerja.</p> <p>2. Menurut Kelimeda,</p>
2.	<p>Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance (Evie K. Sardjana ; Sudarmo; Didik G. Suharto http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529 2018)</p>	<p>Kesimpulan</p> <p>1. variabel disiplin tidak mempengaruhi kinerja.</p> <p>2. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja.</p> <p>3. Variabel remunerasi mempengaruhi kinerja dan dapat mempengaruhi motivasi.</p> <p>4. Semua tiga variabel mempengaruhi kinerja secara</p>	<p>Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah 2018) disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.</p> <p>3. Menurut (Priyono, Marzuki, and Yoyok Soesatyo 2016) menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Ada perbedaan dalam hasil penelitian kompensasi atau insentif terhadap kinerja.</p>

		serempak.	
3.	<p>THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND JOB DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BUMA PERINDAHINDO AT LNG TANGGUH SITE, TELUK BINTUNI REGENCY, WEST PAPUA, INDONESIA (Kelimeda,</p> <p>Hairudinor,</p> <p>M. Nur Iman Ridwan,</p> <p>Juhriyansyah Dalledoi: 10.5281/zenodo.2040456 Volume 2 Issue 1 2018</p>	<p>1. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan 14,3% terhadap karyawan kinerja PT. Buma Perindahindo</p> <p>2. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan 10,6% terhadap karyawan kinerja PT. Buma Perindahindo</p> <p>3. Secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan sebesar 3,8% terhadap karyawan kinerja PT. Buma Perindahindo</p> <p>4. Secara bersamaan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan 26,3%, terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma</p>	<p>1. Menurut (Dinar Emilia Safitri , Sugeng Haryadi, Rahmawati Prihastuty 2014) kompensasi berpengaruh terhadap sebatas semangat kerja belum pada tahap hasil kinerja.</p> <p>1. Menurut (Okta Malinda, Fajar Gustiawaty Dewi, Rindu Rika Gamayuni 2019) insentif terhadap kinerja.</p>
4.	<p>INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (STUDIES ON, CV EASTERN STAR HOME IN</p>	<p>menyatakan bahwa kedua variabel X1 (motivasi) dan X2 (Disiplin) mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai signifikan dari</p>	

	<p>SURABAYA (PRIYONO , MARZUKI, AND YOYOK SOESATYO Journal of Global Economics, Management and Business Research 5(3): 212-220, 2016 ISSN: 2454-2504</p>	<p>variabel X1 (motivasi) 0013 <0,05, sedangkan nilai signifikan dari variabel X2 (disiplin) 0020 <0,05.</p>	
5.	<p>THE EFFECT OF INCENTIVES AND NON-FINANCIAL PERFORMANCE ON MANAGERIAL PERFORMANCE (Okta Malinda, Fajar Gustiawaty Dewi, Rindu Rika Gamayuni) International Research Journal of Business Studies vol. XII no. 01 (April - July 2019)</p>	<p>Kesimpulan Insentif dan Kinerja non-finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>	

Penulis: Supris Yudianto

NIM :192510006

Judul : Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Capaian Kinerja
Pada Balai Bahasa Sumatera Selatan

MATRIK ANALISIS JURNAL NASIONAL

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Arsyati, Darwanis, Muslim. A.Djalil. (2008)	Pengaruh Kualitas SDM Dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Instansi Pada Universitas Syiah Kuala	1. Kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan, tetapi jika dilihat dari nilai koefisien jalur mempunyai arah positif maka dapat dikatakan berpengaruh tetapi pengaruhnya kecil. 2. Kualitas SDM dalam pengelolaan keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah. 3. Kualitas pertanggungjawaban keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah.	Kualitas SDM sebagai Variable Bebas. Capaian Kinerja Instansi sebagai Variabel Terikat	Pengelolaan keuangan sebagai Variabel Bebas. Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan sebagai Variabel Terikat.

			4. Kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan dan kualitas pertanggungjawaban keuangan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pada Unsyiah		
2.	Oki Isdianto, Ign. Soni Kurniawan. (2017)	Pengaruh Praktek MSDM Stratejik dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta Or. (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktek MSDM strategik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. 2. Kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kinerja perusahaan. 	Capaian Kinerja Instansi atau perusahaan sebagai Variabel Terikat.	Praktik MSDM Startejik dan Kinerja karyawan sebagai Variabel Bebas
3.	Sudarno, Hasmuri. (2018)	Pengaruh Kualitas Pelayanan (Service Quality), Penghargaan (Reward), dan Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Terhadap Capaian Kinerja Lembaga. (Studi Empiris di Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pelayanan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap capaian kinerja lembaga Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. 2. Penghargaan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap capaian 	Capaian Kinerja Instansi atau Lembaga sebagai Variabel Terikat	Variabel Bebas: Kualitas Pelayanan, Penghargaan, dan Kepuasan.

			<p>kinerja lembaga Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.</p> <p>3. Kepuasan wajib pajak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap capaian kinerja lembaga Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.</p> <p>4. Secara bersama-sama kualitas pelayanan, penghargaan dan kepuasan wajib pajak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap capaian kinerja lembaga Unit Pelaksana Teknis Pendapatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.</p>		
4.	<p>Gunawan Azmi, Darwanis, Sukriy Abdullah. (2014)</p>	<p>Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas SDM, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Di Lingkungan Pemerintah Aceh.</p>	<p>1. Kualitas SDM dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah.</p> <p>2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah</p> <p>3. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh</p>	<p>Variabel Bebas: Kualitas SDM, Komitmen Organisasi</p>	<p>Variabel Bebas: Kejelasan Sasaran Anggaran.</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Pengelolaan Keuangan</p>

			<p>terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah</p>		
5.	Suci Derma Juita. (2013)	Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah (SKPD)	<p>1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Perangkat Daerah (SKPD).</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).</p> <p>3. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).</p>	<p>Variabel Bebas: Kualitas SDM, dan Komitmen organisasi.</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Instansi</p>	Variabel Bebas: Komunikasi Organisasi

MATRIK ANALISIS JURNAL INTERNASIONAL

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Guy Pare, Michel Tremblay. (2007)	The Influence of High- Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Comitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professional's Turnover Intentions	Dari beberapa variable bebas yang ada, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan dan lebih stabil.	Variabel Bebas: -Keterlibatan Praktek Sumber Daya Manusia -Komitmen Organisasi	Variabel Terikat: Intensi Pergantian Teknologi Informasi Profesional Variabel Bebas: -Perilaku warga Negara - Keadilan Prosedur
2.	Folorunso, O.O., Adewale, A.J., Abodunde, S.M. (2014)	Exploring The Effect of Organizational Comitment Dimensions on Employees Performance: An empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria.	Komitmen Organisasi secara bebas mempengaruhi kinerja pegawai	Variabel Bebas: -Komitmen Organisasi Variabel Terikat: -Kinerja	Dalam Variable Bebas tidak terdapat unsur sumber daya manusia
3.	Iskandar Muda, Dewi Yuwilia Wardani, Erlina, Azhar Maksum, Ade Fatma Lubis, Rina Bukit, Erwin Abubakar. (2017)	The Influence of Human Resources Competency and The Use of Information Technonogy on The Quality of Local Government Financial Report with Regional Accounting System As An Intervening	1.Secara sebagian, kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Sistem Akuntansi Pendanaan. 2. Kegunaan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Akuntansi Pendanaan. 3. Sistem Akuntansi Pendanaan Regional	Variabel Bebas: -Mutu SDM -Terdapat dua variable bebas dan satu variable terikat	Variabel Terikat: -Kualitas Laporan Keuangan Variabel Bebas: - Kegunaan Teknologi Informasi

			<p>menunjukkan kompetensi SDM yang kompeten tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap system kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Labuhanbatu.</p> <p>4. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menjelaskan pengaruh kegunaan Teknologi informasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah Labuhanbatu.</p>		
4.	<p>Monica Izvercian, Alina Radu, Larisa Ivascu, Ben-Oni Ardelean (2014)</p>	<p>The Impact of Human Resources and Total Quality Management on The Enterprise</p>	<p>Manajemen Kualitas Total (TQM) dipandang dari segi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap keberlangsungan dan persaingan (kinerja) perusahaan. Jadi, berdampak positif.</p>	<p>Variabel Bebas: -Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Terikat -Kinerja</p>	<p>Variabel Bebas: Manajemen Kualitas Total</p>
5	<p>Huan-Ming Chuang, Mao-Jen Liu, You-Shyang Cen. (2014)</p>	<p>The Effects of Human Resource Capability and Internal Customer Satisfaction on Organizational Effectiveness.</p>	<p>1. Kemampuan SDM berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. 2. Kepuasan pelanggan internal mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan normativ organisasi, namun keduanya tidak berpengaruh positif terhadap kualitas jasa.</p>	<p>Variabel Bebas: -Kemampuan SDM. -Menggunakan dua variable bebas dan satu variable terikat.</p>	<p>Variabel Terikat: Efektifitas Organisasi</p> <p>Variabel Bebas: Kepuasan Pelanggan Internal</p>