

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11	Anda (2021)				-

TUGAS 5 Metodologi Riset - Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Kusumawardani, A, Yuliani, F dan Adianto (2020)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Kemampuan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey yang bersifat deskriptif. Sampel penelitian yang Terpilih sebanyak 44 orang yang berasal dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada setiap sampel yang sudah ditetapkan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh organisasinya.
2	Nuraeni, Y.S dan Irawati, D (2020)	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Statical Package for Social Science (SPSS) versi 17,0. Kuesioner diberikan kepada karyawan Citra Grand Hotel Karawang yang merupakan responden penelitian, data berdasarkan kuesioner	Sejalan dengan kompensasi, kepuasan kerja menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

				akan dilakukan tabulasi dan kemudian dilakukan uji coba instrumen, proses selanjutnya dilakukan dengan membuat uji validitas dan uji reliabilitas.	
3	Maulana, A (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi	Kinerja pegawai (Y) Kompetensi (X1) Kompensasi (X2)	Pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Kota Cimahi. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan September 2018. Kuesioner dibagikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian berjumlah 60 orang.	Jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.
4	Budiharta, A. D., Nursusanto, dan Komarudin (2020)	PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA	Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja	Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja

		PEGAWAI STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BANTEN		pendekatan metode kuantitatif.	pegawai pada BKD Provinsi Banten. 2) Pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten, 3) Terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.
5	Halisa, N.N (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review	sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan eksploratif dengan mengulas isi atau mengidentifikasi beberapa artikel baik dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional.	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal
6	Sayekti, N, dan Handayani, A (2020)	PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO	Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BAPPEDA Litbang Ponorogo karyawan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas. Regresi uji persyaratan menggunakan uji asumsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 2) Masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

				klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui <i>test</i> .	
7	Sono, N.H, dan Rosi (2020)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Kompensasi (X) Kepuasan kerja (Y)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode studi analisis yaitu dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.
8	Djunaid, A, dan Semmaila, B (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Karena jumlah karyawan terlalu banyak maka sebagian populasi dijadikan responden. Dengan demikian penarikan sampel menggunakan metode sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independent (motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Raya Makassar Raya baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel yang memberi kontribusi paling besar (dominant) adalah variabel Motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
9	Dharmayasa, P.B, dan Adnyani, G.A.D (2020)	PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi Finansial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan outdoor yang berhubungan langsung dengan tamu	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh

				<p>sebanyak 103 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh (<i>saturated sampling</i>) yaitu teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.</p>	<p>positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.</p>
10	<p>Monalis, E, Rumawas, W, dan Tumbel, T.M (2020)</p>	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 52 responden, kemudian dianalisis dengan menggunakan <i>structural equation modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>partial least square</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dari kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar terciptanya kepuasan kerja yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

11	Sandidi, A (2021)	ANALISA PENGARUH REGENERASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN SUBKONTRAKTOR TELEKOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS	Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi	Metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.	-
----	-------------------	---	--	---	---

**UNIVERSITAS BINA DARMA  
MAGISTER MANAJEMEN  
METODOLOGI RISET  
DOSEN PENGAMPU: Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si**

**TUGAS 5**

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penulis (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode yang digunakan</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Siti Kholijah (2019)	Efektivitas Program Pelatihan Kerja di Kantor Latihan Kerja (KLK) Kabupaten Mandailing Natal Perspektif Ekonomi Islam	4	Kuantitatif dan Kualitatif	Tidak efektif
2	Eli Anggraeni (2019)	Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah Smp N Se-Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga	2	Kuantitatif dan Kualitatif	Efektif
3					
4		Mohon Maaf Pak Muji, saya belum memperoleh satupun penelitian yang mirip dengan rencana penelitian yang saya ingin lakukan			
5					
6					
7					
8					
9					

10					
11	Ahmad Fauzi (2021)	EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN MANDIRI (PPM) KEINVESTIGASIAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI AUDITOR PEMBERI KETERANGAN AHLI DI PENGADILAN TINDAK PIDANA KORUPSI PADA PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA SELATAN	4	Kuantitatif dan Kualitatif	-

Nama : Ahmad Mardhotillah

NIM : 202510016

MK : Metodologi

### Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Risalatil Laeli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Semarang Intermedia Pers)	Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Berbagi Pengetahuan, Iklim Organisasi	Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis jalur (path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan berbagi pengetahuan, iklim organisasi, dan dapat meningkatkan perilaku inovatif. Hasil yang sama juga dapat dilihat pada berbagi pengetahuan dan iklim organisasi yang dapat meningkatkan perilaku inovatif. Berbagi pengetahuan terbukti mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional pada perilaku inovatif (pengaruh koefisien jalur 0,386 > pengaruh langsung 0,102). Selanjutnya iklim organisasi juga terbukti dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional pada perilaku inovatif (pengaruh koefisien jalur 0,281 > pengaruh langsung 0,102)
2	Della Putri Pratiwi (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta	Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefesien determinasi dan uji hipotesis	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 44,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama-sama, dengan kata lain variabel bebas karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini
3	Ahmad Saibul Wapa (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan	Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan	Hasil analisis dalam penelitian ini Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bengkulu. Dilihat dari nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara Parsial

		Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Bengkulu	kerja dan Disiplin kerja	pendekatan deskriptif	terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bengkulu yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bengkulu yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bengkulu yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ .
4	Jose Bobo (2017)	Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Java Gloves Perdana di Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan Sleman Yogyakarta)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif	Metode purposive judgment sampling dengan teknik analisis data menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Square). Metode kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada PT. Jaca Gloves Perdana.
5	Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	perilaku kerja inovatif, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy	Metode non probability sampling yakni saturated sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin kuat kepemimpinan transformasional, dan semakin tinggi self efficacy karyawan, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.
6	Ayu Octavia, Ika Zenita Ratnaningsih (2017)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT	perilaku inovatif; gaya kepemimpinan transformasional	Penentuan sampel menggunakan proportional random sampling. Metode analisis data yang digunakan untuk	Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan ( $r_{xy} = 0,226$ ; $p = 0,036$ ). Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovatif.

		Indocement Tungal Prakarsa Tbk Plant Palimanan		menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0	
7	Arum Etikariena (2018)	Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan	perilaku kerja inovatif, karakteristik individu, studi non- eksperimental	Penelitian yang berbentuk studi kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Perilaku Kerja Inovatif	Hasil analisis menunjukkan hasil bahwa usia ( $\chi^2(3, 276) = 17,54; p = 0,00$ ), latar belakang pendidikan ( $\chi^2(4, 275) = 8,18; p = 0,04$ ), dan lama kerja ( $\chi^2(2, 277) = 6,98; p = 0,03$ ) berbeda secara signifikan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Sedangkan jenis kelamin ( $\chi^2(2, 277) = 1,68; p = 0,20$ ), latar belakang suku ( $\chi^2(13, 266) = 8,12; p = 0,78$ ) dan lama menjabat pada jabatan saat ini ( $\chi^2(3, 276) = 3,81; p = 0,15$ ) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan. Merujuk pada hasil dan pembahasan yang sudah disampaikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disebutkan bahwa karakteristik individu, khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, maka organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini jika ingin mengembangkan program-program inovasi di organisasi. Sebaliknya, suku, jenis kelamin, dan lama menjabat pada posisi jabatan saat ini ternyata tidak memiliki hubungan yang signifikan sehingga tidak akan menghambat program-program inovasi yang akan dilakukan.
8	Tri Rahmadalena (2020)	Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang	Keterikatan Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan	Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti Adalah Simple Random Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah	Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 3) employee engagement, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

				menggunakan aplikasi SPSS V.24	
9	Benny Agus Setiono (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya	budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan	Pengambilan sampel dilakukan dengan proporsional random sampling. diolah menggunakan metode statistik non parametrik.	Pengaruh pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Pengaruh pengujian secara parsial diketahui sebagai berikut. Secara parsial variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
10	Kurnia Tri Agustin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Inovatif Dimoderasi Oleh Sifat Kompetitif	Gaya Kepemimpinan Transaksional, Perilaku Inovatif dan Sifat Kompetitif	Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif dan sifat kompetitif memoderasi pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif.
11	Ahmad Mardhotillah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai BPJS Kesehatan di Kedeputan Wilayah Sumatera Selatan, Kepulauan Bangka Belitung dan Bengkulu.	Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Perilaku Kerja Inovatif	Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	

Nama : Apriansyah

Nim : 202510003

Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Agusthina Risambessy (2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan salahutu kabupaten maluku tengah	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuisisioner. Menggunakan alat analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
2	Hotman Napitupulu (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mustika ratu tbk ciracas, jakarta timur	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner, observasi dan wawancara. Menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
3	Jonathan Christopher Chandra (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara. menggunakan aplikasi smartPLS Versi 3.0	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh positif signifikan

4	Rina Oktaviani dan Kaman Nainggolan (2016)	Analisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Klaten	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif melalui studi Pustaka, kuesioner dan Teknik dokumentasi. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
5	Dodi Prasada, Sarwani, Muklis Catio (2019)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif melalui pengumpulan data, dokumentasi dan kuesioner. dianalisis dengan pengujian statistik dengan regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis.	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
6	N. Lilis. Suryani (2019)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif melalui kuesioner. Dianalisis dengan regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
7	Syardiansah (2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya wilayah timur aceh tamiang	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif melalui wawancara dan kuesioner. Dianalisis dengan regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

8	Jason Sebastian, Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Penelitian ini adalah penelitian konklusif, data diolah menggunakan aplikasi smart PLS3, pengelolaan dilakukan pada inner model untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan.	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Suharyanto, Ery Nugraha Hendra Permana (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Divisi QIP PT. GSI Cianjur	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode kualitatif menggunakan kuesioner. Dianalisis menggunakan aplikasi SPSS	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	I Nyoman Marayasa (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan
11	Apriansyah (2021)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kualitatif adalah serangkaian	-

		perencanaan pembangunan daerah kabupaten ogan komering ilir	dan Kinerja (Y)	observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata dalam kalimat. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil kuantitatif dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden dengan jenis pertanyaan yang dijawab berdasarkan skala likert. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS (Statistik Package for Social Science)	
--	--	---	-----------------	--	--

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Y Mulyadi ( 2018 )	Analisis pengaruh strategi pemasaran terhadap minat berkunjung kembali pada destinasi wisata pantai panjang.	X	Kuantitatif	Objek Wisata Favorite
2	S Kusniarji ( 2017 )	Strategi komunikasi pemasaran dalam kegiatan pemasaran produk consumer goods pada pt.Expand berlian mulia semarang	Y	Kuantitatif	Loyalitas pelanggan terhadap barang dan jasa
3	Marlius ( 2017 )	Keputusan pembelian berdasarkan faktor psikologis dan pemasaran pada pt.intercom mobilindo padang	Y	Kuantitatif	Penentuan calon konsumen pada pembelian barang dan jasa
4	Amilia ( 2016 )	Pengaruh pemasaran terhadap kepuasan konsumen pada warung kanesha dikota langsa	X	Kuantitatif	Penawaran terhadap pasar Konsumsi barang pilihan
5	Hesty Nurul ( 2018 )	Pengaruh pemasaran terhadap perilaku online shopping pada perspektif pemasaran agrobisnis	X	Kuantitatif	Keputusan pembeli untuk belanja dari online shopping
6	Hermawan ( 2015 )	Analisis pengaruh pemasaran terhadap keputusan, kepuasan dan loyalitas konsumen dalam pembelian kain tenun di kota jember	X	Kuantitatif	Loyalitas konsumen ditingkatkan
7	Farid A Tarmuzi ( 2016 )	Analisis pengaruh pemasaran terhadap kepuasan pelanggan pada pengguna gojek online	X	Kuantitatif	Penilaian konsumen dalam memakai jasa
8	Rofifi ( 2019 )	Pengaruh strategi pemasaran terhadap peningkatan penjualan pada produk kebab bara sidoarjo	X	Kuantitatif	Strategi dan Trik Pemasaran
9	Mardiana ( 2017 )	Strategi pemasaran terhadap loyalitas pelanggan batik busana muslim amsa di kota gorontalo	Y	Kuantitatif	Nilai Loyalitas terhadap pelanggan
10	DAA Mubarak	Pengaruh Selegram endorsement terhadap	X	Kuantitatif	Tergantung banyaknya

	(2016 )	penjualan produk konsumen			follower
11	Arief Widodo(2021)	Implikasi digital marketing terhadap pemasaran stabilizer Matsuyama pada CV.Gunindo berkat pratama Palembang	Y	Kuantitatif	-

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Lemarchy E. Manese (2020)	Pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, disiplin terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada pt PLN (persero)	Kuantitatif	Analisis Jalur	Menunjukkan bahwa budaya organisasi, kualitas sdm, disiplin berpengaruh terhadap motivasi, budaya organisasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas sdm juga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Jamaludin (2017)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan	Kuantitatif	Analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata dan standar deviasi serta analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisa regresi linear sederhana.	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori yang sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu : inovasi dan keberanian mengambil resiko , perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi kepada manusia, tim dan stabil.
3	Dedek Kurniawan Gultom (2015)	Pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan gas negara (Persero) Tbk Medan	Deskriptif	Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi bergand, uji T, uji F dan determinasi	Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh paling besar

4	Afrizal (2020)	Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat DPRD provinsi kepulauan riau	Kuantitatif	Analisis statistik menggunakan metode regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis data melalui SPSS hasil uji t dapat ditarik bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Nur Widy Seftiani (2020)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi	Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Metode non probability sampling dengan teknik sampling jenuh	Menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi disekretariat DPRD Kabupaten cianjur.
6	Fajar Rezeky Ananda Lubis (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap efektifitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan nusantara II (Persero)	Kuantitatif	Survey , sampel ditentukan dengan metode random sampling	Hasil menunjukkan secara parsial tingkat pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawanedngkan sikap terhadap karyawan berpengaruh signifikan.
7	Muhammad Ras Muis (2018)	Pengeruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kualitatif	Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinan	Menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signitifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan

					secara simultan ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan.
8	Redi Indra Yuda (2018)	Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasifik kota jambi	Kualitatif	Survey , sampel ditentukan dengan metode random sampling	Hasil penelitian menunjukkan rata-rata kelas kelas jawaban responden variabel budaya organisasi (X1) adah 3,56% dan rata-rata kelas reponsen jawaban variabel kepuasan kerj (X2) adalah 3,59% hasil ini menunjukkan skor terbesar . besarnya pengaruh variabel budaya organisasi karyawan terhadap PT Pasifik kota jambi sebesar 3,387%.pengaruh variabel kepuasan kinerja pejabat pada pt pasifik sebesar 3,930%. Pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan karyawan PT pasifik kota jambi berjumlah 3,387 (X1) dan 3,930 (X 2).
9	I Gede Sudha Cahyana (2017)	Pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Kualitatif	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan analisis linier berganda dengan tingkat signitifikan 5%, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel

					kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
10	Rifdah Abadiyah (2016)	Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di surabaya.	Kuantitatif	kuesioner	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
11	Desti Oktiani (2021)	Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di PTPN 7 Suni Rambang Dangku	Analisis Kuantitatif	Kuesioner	-

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Syahrul Indra, Teuku Abdullah, Zainal Abidin (Juli 2017)	Perkembangan Organisasi Pemuda Pancasila di Banda Aceh Tahun 1984-2016	Perkembangan Organisasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<p>1. Semenjak terjadinya peristiwa G30S/PKI, Soekarno menyerahkan mandat kekuasaan negara kepada Soeharto untuk menstabilkan kondisi Indonesia. Melalui komando Soeharto angkatan bersenjata dan Organisasi Pemuda Pancasila diperintahkan untuk memusnahkan PKI hingga ke akar-akarnya. Akibat kejadian tersebut Organisasi Pemuda Pancasila hadir di wilayah Aceh pada tahun 1963 dengan tujuan ikut serta dalam membasmi pengaruh PKI di Aceh. Setelah berdirinya Organisasi Pemuda Pancasila di Aceh, barulah Organisasi ini menyebarkan cabangnya hingga ke seluruh kabupaten di Aceh, sehingga pada tahun 1984 lahirlah Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh dengan tujuan yang sama yaitu mematahkan pergerakan PKI yang pada saat itu sudah memasuki ke dalam kehidupan masyarakat Kota Banda Aceh.</p> <p>2. Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh lahir pada tahun 1984 yang diketuai pertama oleh Murshamina. Dalam perkembangan Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh mengalami dinamika disepanjang kiprahnya, seperti Organisasi Pemuda Pancasila Kota Banda Aceh berstatus Organisasi Kepemudaan (OKP) tahun 1984-1999, kemudian pada tahun 1999-2016 bertransformasi menjadi Organisasi Masyarakat (Ormas), serta pernah mengalami kevakuman ketika ditetapkan Darurat Militer di Aceh pada tahun 2003, serta munculnya tsunami tahun 2004. Pada tahun 2006, merupakan awal dari kebangkitan Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh.</p> <p>3. Perkembangan Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh mengalami kemajuan di setiap tahunnya, baik dari segi pengkaderan, fungsional serta sarana dan prasarana. Kiprah perjuangan Organisasi Pemuda Pancasila di Kota Banda Aceh terhadap masyarakat Kota Banda Aceh sangat efektif.</p> <p>4. Kehadiran Organisasi Pemuda Pancasila memiliki pengaruh yang besar terhadap warga Kota Banda Aceh seperti menjabatan jabatan publik maupun birokrasi Pemerintah Banda Aceh maupun Aceh. Dalam bidang sosial, Organisasi Pemuda Pancasila Kota Banda Aceh sering membuat diskusi kecil-kecilan dengan masyarakat Kota Banda Aceh dalam menanamkan jiwa nasionalisme agar pengaruh konflik GAM tidak merambas terhadap masyarakat Kota Banda Aceh. Selain itu, kader Pemuda Pancasila terlibat dalam penanganan bencana alam, seperti tsunami di Aceh pada tahun 2004, kemudian musibah banjir, dan kebakaran. Selain</p>

					itu, berbekal pengalaman dan mental dalam berorganisasi, para anggota Pemuda Pancasila juga turut mempengaruhi bidang pendidikan di Kota Banda Aceh. Beberapa di antaranya telah menjadi tenaga pengajar di beberapa universitas di Kota Banda Aceh seperti Universitas Syiah Kuala.
2	Rachda Anjani Somawinata (2017)	Peranan Sosialisasi Politik Organisasi Kemahasiswaan Ekstra Kampus dalam Meningkatkan Kesadaran Politik Mahasiswa	Sosialisasi Politik Organisasi Kemahasiswaan Ekstra Kampus	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bentuk kaderisasi yang telah tersusun yaitu berdasarkan kepada visi, misi dan tujuan organisasi. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah latihan kader I, II, III, kajian keilmuan dan keagamaan, focus group discussion, seminar, lokakarya dan pengadvokasian masyarakat.</li> <li>2. Tujuan kaderisasi adalah untuk menjadikan mahasiswa yang sadar akan fitrahnya sebagai zoon politicon yang bernafaskan Islam, Kebangsaan, dan Ke-Indonesiaan.</li> <li>3. Faktor-faktor yang menghambat yaitu dari mahasiswa itu sendiri, orang tua, pengurus organisasi, kadernya, kegiatan akademik, dan jangka waktu yang membutuhkan waktu yang lama.</li> <li>4. Upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi kepada para anggota dan pengurus, mendobrak pemikiran mahasiswa, mengadakan kegiatan yang menaarik, meningkatkan komunikasi dan koordinasi.</li> <li>5. Himpunan Mahasiswa Islam lebih memberikan pemahaman terhadap para mahasiswa bahwa berpartisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan merupakan laboratorium demokrasi, politik dan laboratorium untuk berlatih menjadi seorang pemimpin.</li> </ol>
3	Fauzik Lendriyono (2017)	Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan	Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	Strategi penguatan organisasi pelayanan sosial, sebaiknya tidak saja dilihat dari dimensi internal (spirit berorganisasi) namun juga memperhatikan dinamika eksternal (tuntutan kualitas pelayanan). Kekuatan organisasi selain dapat dilihat dari peran dan komitmen aktor, sebenarnya juga dapat dilihat dari bagaimana respon obyek organisasi terhadap misi organisasi. Sebagai bentukan sosial (komunitas keagamaan), sebenarnya organisasi pelayanan sosial yang berbasis keagamaan (FBO) semacam ini bukanlah organisasi yang anti pada perubahan.
4	Roni Nursyamsu (2018)	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda dan Pembuatan Program Kerja pada Organisasi Pemuda Desa Cibinuang, Kabupaten Kuningan	Peningkatan Kapasitas Pemuda dan Pembuatan Program Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat berhasil mensosialisasikan eksistensi peran organisasi pemuda dalam pembangunan</li> <li>2. Kegiatan telah berhasil memberikan kesadaran warga untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan/menjadi anggota dan pengurus yang aktif dalam organisasi kepemudaan.</li> <li>3. Kegiatan pelatihan berhasil mendorong pemuda ataupun anggota organisasi untuk menyusun dan menentukan program kerja yang mungkin untuk dilaksanakan.</li> <li>4. Kegiatan pelatihan telah memberikan keterampilan membuat proposal dalam organisasi pemuda.</li> </ol>

5	Pipit Widiatmaka, Agus Pramusinto, Kodiran (2016)	Peran Organisasi Kepemudaan dalam Membangun Karakter Pemuda dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi Pada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansordi Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah)	Membangun Karakter Pemuda dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<p>Pertama, Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anzor di Kabupaten Sukoharjo memiliki peran dalam membangun karkater pemuda, meskipun masih sangat kurang maksimal karena banyak memiliki kendala salah satunya koordinasi. Ketua Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anzor di Kabupaten Sukoharjo pada periode 2013-2017 pada dasarnya belum memiliki sikap kepemimpinan yang bagus, karena belum mampu menyusun program kerja dengan baik, meskipun masih ada beberapa kegiatan yang diorientasikan pada pembangunan karakter pemuda dapat berjalan. Di sisi lain, beberapa pengurus di organisasi tersebut masih kurang memperhatikan tanggung jawabnya sebagai seorang pengurus organisasi, karena banyak tugas dan kewajibannya ditinggalkan sehingga kegiatan yang dapat berjalan hanya Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar).</p> <p>Kedua, karakter yang dapat dibangun melalui Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) yaitu religius, tanggung jawab, disiplin, mandiri, peduli antar sesama, kerja sama, percaya diri, kreatif, pantang menyerah, kepemimpinan, toleransi, dan cinta tanah air, sedangkan karakter yang belum bisa dibangun, yaitu rasa hormat, sopan santun, kasih sayang, adil, kejujuran, amanah, dan rendah hati.</p> <p>Ketiga, Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansordi Kabupaten Sukoharjo hanya memiliki 1 (satu) kegiatan yang dapat berimplikasi pada ketahanan pribadi pemuda, yaitu Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar). Kegiatan tersebut dapat membangun kepribadian yang mandiri, kebersamaan, percaya diri, berpegang teguh pada prinsip, dinamis, kreatif dan pantang menyerah. Pada dasarnya tidak semua pemuda yang tergabung di dalam Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anzor di Kabupaten Sukoharjo memiliki ketahanan pribadi, namun hanya kader intinya saja atau sering disebut Banser (Barisan Anzor Serbaguna) yang memiliki ketahanan pribadi, karena sudah pernah mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) dan siap untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat.</p>
6	Farra Aprilia Kawalod, Arie Rorong, dan Verry Y. Londa (2015)	Peranan Organisasi Karang Taruna Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa (Suatu Studi Di Desa Tewasen, Desa Pondos, Desa Elusan, Desa Wakan	Pemberdayaan Masyarakat Desa	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	1. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi dari Karang Taruna Desa Tewasen sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Pedoman Dasar Karang Taruna, Karang Taruna Desa Pondos dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya masih belum berjalan dengan optimal oleh karena Karang Taruna Desa Pondos masih harus dibimbing lagi dalam berorganisasi, Karang Taruna Desa Elusan dalam melakanakan Tugas Pokok dan Fungsinya mereka masih belum paham karena pengurus mereka yang banyak tinggal diluar, Karang Taruna Desa Wakan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mereka suda

		Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan)			<p>tau namun dalam pelaksanaannya masih perlu bimbingan.</p> <p>2. Dapat disimpulkan bahwa peran karang taruna dalam hal program yang dibuat hanya Karang Taruna Desa Tewasen yang memiliki banyak program dan dalam hal tugas mereka sebagai patner pemerintah memang berjalan dengan baik serta kesejahteraan sosial suda berjalan dengan baik ; Karang Taruna Desa Pundos dalam hal pembuatan program suda baik tetapi dalam peran mereka sebagai mitra pemerintah dalam hal kesejahteraan masih belum optimal tetapi sosial mereka suda baik. Hanya harus dibimbing lagi ; Karang Taruna Desa Elusan dan Desa Wakan dalam pembutan program masih kurang optimal dan masih kurang dalam hal pemberdayaan masyarakat ataupun kesejahteraan sosial.</p> <p>3. Bahwa Peran Karang Taruna dalam hal tindakan mereka dalam pelakasanaan program suda berjalan dengan baik tetapi hanya Desa Tewasen dan Desa Pundos sedangkan Desa Elusan dan Wakan masih memiliki banyak kekurangan dan harus di olah kembali dan dibimbing supaya dapat berperan aktif dalam pemberdayaan masyarakt desa. Dalam hal peranan dalam normanorma/aturan-aturan yang dipakai sebagai acuan adalah Pedoman Dasar Karang Taruna yang dimana semua Tugas Pokok dan Fungsi dari Karang Taruna suda tertera dalam buku tersebut, dan hanya Karang Taruna Desa Tewasen serta Karang Taruna Desa Pundos yang telah berperan aktif. Dalam hal peranan Karang Taruna dalam membuat program-program Karang Taruna. Karang Taruna Desa Tewasen yang memiliki program yang banyak dan beberapa telah selesai dan sementara di laksanakan serta beberapa lainnya masih belum diterlaksana, Karang Taruna Desa Pundos juga sama seperti Desa Wakan hanya jumlahnya yang beda yaitu Desa Pundos memiliki 8 program sedangkan Desa Tewasen mimiliki 14 program, jauh sekali dengan kondisi program yang dibuat oleh Karang Taruna Desa Elusan dan Desa Wakan yang hanya melaksanakan satu program saja tanpa ada program yang lain. Peran Karang Taruna dalam hal perilaku/tindakan yang dilakukan dalam hal pemberdayaan suda bisa dilihat dari pembuatan program yang ada yaitu hanya ada Karang Taruna Desa Tewasen dan Karang Taruna Desa Elusan yang memiliki tindakan dalam pemberdayaan sedangkan Karang Taruna Desa Elusan dan Karang Taruna Desa Wakan dapat dilihat bahwa dalam peran mereka dalam tindakan dalam pemberdayaan masih sangat kurang.</p>
7	Deo Darwin Siregar (2018)	”Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) dalam Meningkatkan Jiwa	Meningkatkan Jiwa Kepemimpinan Mahasiswa	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<p>1. Peran Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Cabang Medan dalam meningkatkan jiwa kepemimpinan Mahasiswa dengan memberikan ketrampilan kepemimpinan bagi calon-calon pemimpin melalui kegiatan-kegiatan formal, informal, maupun non formal yang bertujuan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun,</p>

		Kepemimpinan Mahasiswa”			<p>member motivasi untuk membangkitkan semangat anggota maupun kader GMNI. Selain itu juga untuk menjalankan organisasi agar dapat berkembang lebih baik dan mencapai tujuan yang dicita-citakan, serta membangun jaringan komunikasi di luar organisasi maupun di dalam internal GMNI sendiri. Hal ini dimaksudkan agar GMNI juga berperan aktif untuk membangun masyarakat majemuk yang berazaskan Pancasila.</p> <p>2. Pelaksanaan kegiatan GMNI sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan yang bertujuan untuk menciptakan mahasiswa-mahasiswa yang berkualitas, khususnya kepada anggota dan kader GMNI yang dilatih dan mempunyai jiwa kepemimpinan yang handal. Dengan kader GMNI yang handal diharapkan akan lahir pemimpin bangsa yang akan membawa bangsa Indonesia kearah yang lebih baik. Kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam organisasi GMNI dilaksanakan tidak bersamaan dengan kegiatan lainnya seperti PPAB di tingkat komisariat, KTD di tingkat Cabang. Jadi, kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan merupakan salah satu materi yang disampaikan dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Adapun kegiatan yang khusus dilaksanakan dalam melatih dan membina kepemimpinan baru beberapa saja yang melaksanakan, seperti di DPK FIB yang sudah melaksanakan KTM untuk mencetak calon-calon pemimpin dalam organisasi GMNI</p>
8	Irsyad (2020)	Urgensi Pemahaman Politik Dan Hukum Dalam Menghadapi Dinamika Organisasi Pemuda Muhammadiyah Di Kota Medan	Urgensi Pemahaman Politik Dan Hukum	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<p>Pemuda Muhammadiyah menurut cita-cita ini Muhammadiyah organisasi memilih berjuang dalam kehidupan bangsa dan negara melalui upaya untuk mengembangkan atau memberdayakan rakyat untuk mencapai masyarakat sipil (masyarakat sipil) sekuat tujuan Muhammadiyah untuk mencapai Masyarakat Islam dengan tulus. Sedangkan hal-hal yang terkait dengan kebijakan negara sebagai proses dan hasil dari fungsi politik pemerintahan akan mengikuti mereka melalui pendekatan secara tepat dan bijaksana sesuai dengan prinsip-prinsip perjuangan kelompok kepentingan yang efektif dalam kehidupan negara yang demokratis.</p> <p>Muhammadiyah sangat penting dalam perjuangan politik yang praktis atau berorientasi pada kekuasaan (realpolitik) karena dijalankan oleh partai politik dan lembaga-lembaga formal negara dengan arah terbaik untuk membangun sistem politik yang demokratis dan beradab sesuai dengan cita-cita dan negara. Dalam kasus ini perjuangan politik dan dilakukan oleh kebijakan yang kuat harus benar-benar memberikan prioritas kepada kepentingan rakyat dan menjunjung tinggi nilai-nilai sekolah seperti yang menjadi semangat aturan dan pembentukan Negara Republik Indonesia memproklamirkan di tahun 1945.</p>

					Seharusnya pemuda muhammadiyah lebih peka dan serius dalam memahami ilmu politik dan hukum agar siap menghadapi dinamika yang terjadi di Indonesia terkait dengan bidang politik dan hukum maupun organisasi.
9	Reza Abdulmudy (2017)	Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus: Kantor Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku)	Peran Kepemimpinan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan di Komite Nasional Pemuda Indonesia Provinsi Maluku periode 2012-2016 adalah gaya kepemimpinan selling karena dalam kepengurusan KNPI Provinsi Maluku tugasnya sangat banyak dan hubungan dengan pimpinan sangat tinggi frekwensinya sehingga pimpinan selalu memberikan pengarahan dan menjelaskan hasil putusan yang sudah disepakati bersama dalam rapat kerja yang sudah di bahas sebelumnya sehingga tujuan KNPI bisa tercapai. Dan juga gaya kepemimpinan di kepengurusan KNPI provinsi Maluku sangat sesuai dengan mengedepankan hubungan baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang maksimal dan optimal. Hal ini terbukti bahwa program-program dengan kemitraan pemerintah bisa berjalan dengan baik dan selalu menjadi contoh yang baik bagi semua kader KNPI baik di kota ataupun yang ada di 11 kabupaten lainnya.</p> <p>2. Kinerja para pengurus KNPI Provinsi Maluku juga dapat dikatakan memenuhi dan melaksanakan job discription sesuai dengan jabatan dan fungsi yang diterimanya sehingga bersama kepemimpinan ketua KNPI mereka bekerja keras menyelesaikan agenda dan program kerja sesuai dengan jadwal yang telah di buat ini terbukti dengan berhasilnya mereka merehapi kembali gedung KNPI dengan melengkapi semua prasarana yang layak buat generasi KNPI mendatang sehingga masalah kelengkapan dan prasarana untuk periode sekarang sangatlah mengalami kemajuan dari periode sebelumnya.</p>
10	I Putu Fery Karyada (2018)	Peningkatan Keaktifan Organisasi Pemuda Melalui Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Program Pengabdian di Desa Rejasa, Kecamatan Penebal, Kabupaten Tabanan)	Peningkatan Keaktifan Organisasi Pemuda	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	Kegiatan pelatihan dasar kepemimpinan dapat meningkatkan kesadaran dan keaktifan pemuda dalam berorganisasi. Penyampaian materi mengenai kelembagaan menyadarkan seluruh pemuda terkait peran, fungsi dan kedudukan mereka di masyarakat. Selain itu, kegiatan leadership games juga sangat tepat digunakan untuk meningkatkan keakraban, kerjasama dan pemahaman cara memimpin dalam suatu tim. Dengan memperkenalkan aktifitas yoga, juga mendapat respon yang positif dari pemuda. Kegiatan pelatihan ini akan dapat melahirkan pemimpin yang cerdas secara intelektual dan spiritual.
11	Anda (2021)				-

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Tahun 2016	Analisis Kinerja Belanja Dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sangihe		Metode yang digunakan berupa Data Kualitatif dan Kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data sekunder berupa laporan keuangan yaitu LRA (Laporan Realisasi Anggaran) srt metode analisisnya menggunakan analisis deskriptif.	Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas PPKAD Kabupaten Kepulauan Sangihe yang mengacu pada LRA untuk tahun 2011-2014 menggunakan analisis varians belanja yang menunjukkan kinerja belanja dinilai baik dan terus melakukan perbaikan tiap tahunnya karena dilihat dari selisih anggaran dan realisasi yang ada. Kemudian jika dilihat dari hasil rasio efisiensi belanja, Pemerintah Kabupaten Sangihe dapat melakukan penghematan anggaran untuk kurun waktu 4 tahun dari tahun 2011-2014
2	Tahun 2017	Analisis Realisasi Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan		Metode yang digunakan adalah menggunakan jenis data penelitian kuantitatif berupa laporan realisasi anggaran belanja daerah pada Pemerintah Kota Tomohon dan Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, dan metode analisis nya adalah metode analisis deskriptif kuantitatif	-Tingkat efektifitas tahun 2013 adalah 92,95% (efektif), tahun 2014 turun sebesar 88,11% (cukup efektif), dan tahun 2015 89,62% (cukup efektif), dari analisis rasio efisiensi belanja dapat dikatakan efisien.

3	Tahun 2017	Analisis Laporan Realisasi Anggaran pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II		Metode yang digunakan adalah deskriptif.	Pendapatan KPPN II Medan dari tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013,2014 dan 2015 mengalami peningkatan, dan realisasi anggaran untuk tahun 2013 sebesar 91%, 2014 sebesar 87,31%, dan 2015 sebesar 93,88%.
4	Tahun 2015	Analisis Pencatatan dan Pelaporan Belanja Langsung pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado		Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekeunder.	Pencatatan dan Pelaporan Belanja Langsung pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado telah sesuai dengan PP No.71 Tahun 2010, dan Laporan Belanja Langsung untuk tiap tahun mengalami peningkatan mulai dari 2013, 2014 dan 2015.
5	Tahun 2018	Analisis Kinerja Anggaran Belanja Pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012-2016		Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif	Hasil analisis variasn belanja menunjukkan bahwa dinas Kebudayaan DIY telah melakukan penghematan anggaran yang baik, Peningkatan pertumbuhan belanja daerah meningkat pesat tahun 2013 ke 2014
6	Tahun 2021	Analisis Anggaran Belanja Operasional		Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang	Realisasi anggaran yang digunakan telah sesuai

		serta Pelaporan dan Pertanggungjawaban Penggunaan Anggaran Pada Satuan Kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Musi Banyuasin		digunakan adalah data primer dan sekunder.	dengan SAP 2020. Dalam pelaksanaan anggaran tersebut realisasi yang terserap kurang maksimal karena SDM yang ada kurang memadai dan peraturan yang ada sangat kaku dan tidak fleksibel.
7					
8					
9					
10					
11					-

Nama : Fadhillah Adhariani

NIM : 202510006

### PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Denok Sunarsi, Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 98 responden	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

3.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)	Stres kerja dan kinerja karyawan	Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)	Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018)	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Salemba.	Beban kerja dan kinerja karyawan	Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja	Beban kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik	Beban kerja berpengaruh

	Genita Lumintang (2016)	karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado		analisis regresi linear berganda	terhadap kinerja karyawan
6.	Mahendra Fahri dan Quinenta Sivani (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power disribusion PT. Free port indonesia	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Pada PT BNI <i>lifeinsurance</i>	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

8.	Rocky Potale Yantje Uhing (2015)	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado	Stres kerja dan kinerja karyawan	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Kevin F.S.Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Tbk Witel Sulut	Beban kerja dan kepuasan kerja	Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Ferri Alfian, Muhammad Adam dan Mahdani Ibrahim (2017)	Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh	Beban kerja dan kepuasan kerja	Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>structural equation modelling</i> (SEM) dengan bantuan program Amos 22.	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

11.	Fadhillah Adhariani (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara	Lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path	-
-----	-------------------------------	---	---	--	---

**MUHAMMAD TAUFAN DWI PUTRA**

**202510018**

**MN 36**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Rini Ultsary Khumaira (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung	Komunikasi (X) dan Kinerja (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung
2	Rangga Aprianto (2017)	Pengaruh hubungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di kantor PT Pos Surakarta.	Hubungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y)	Kuantitatif	Setelah dilakukan uji statistik ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan kerja dan komunikasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Surakarta
3	Dwi Ciptaningrum (2015)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Lampung	Komunikasi (X1) dan Kinerja (Y)	Kuantitatif	Setelah dilakukan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bandar Lampung
4	Sri Rosita (2014)	Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Keuangan Universitas Jambi.	Hubungan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Kuantitatif	<i>Hubungan kerja dan lingkungan kerja baik akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.</i>

5	Mami Suparyatmi Sudaryanti (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar.	Komunikasi (X1), Hubungan (X), dan Kinerja (Y)	Campuran	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar.
6	Eva Silvani (2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Hubungan (X3), dan Kinerja (Y)	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian mengenai uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel komunikasi.
7	Ernawati Ambarini (2015)	Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating	Hubungan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (Y)	Campuran	Terdapat pengaruh dari hubungan kerja terhadap variable kinerja karyawan.
8	Agung Okto Darsono (2015)	Pengaruh antara Komunikasi Dengan Kinerja Guru di SDK Penabur Serpong.	Komunikasi (X1) dan Kinerja (Y)	Campuran	Tidak ada hubungan yang signifikan dan searah antara komunikasi dengan kinerja guru.
9	Felina Susianti Sidabutar (2014)	Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Toba Samosir).	Komunikasi (X1) dan Kinerja (Y)	Kualitatif	Terdapat hubungan yang cukup berarti antara komunikasi organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Toba Samosir terhadap kinerja pegawai sebab berdasarkan hasil uji hipotesis, komunikasi organisasi berpengaruh cukup berarti terhadap kinerja pegawai.
10	Dewi Sartika Handayani (2014)	Pengaruh Komunikasi Organisasidan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.	Komunikasi (X1), Hubungan Kerja (X2) dan Kepuasan (Y)	Kuantatif	Tingkat pengaruh komunikasi organisasi dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai tergolong kategori rendah tetapi signifikan.
11	Muhammad Taudan Dwi Putra (2021)	KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN	Komunikasi (X1) , Budaya	Kuantitatif	-

		BUDAYA KERJA PADA PT. BUANA AGUNG SELARAS PALEMBANG	(X2) dan Kinerja (Y)		
--	--	---	-------------------------	--	--

Nama: Pitri Yanti

NIM : 202510007

### Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Auliya Zahrul Atiq, Achmad Syaichu (2018)	Pengaruh Promosi Menggunakan Facebook Ads Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Cokelat Japo	Variabel bebas: Promosi (Facebook Ads), Variabel terikat: volume penjualan	Metode pendekatan kuantitatif yaitu: Uji Instrumen (Uji validitas, dan Uji Reliabilitas), dan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Heteroskedastisitas)	Promosi menggunakan facebook ads berpengaruh signifikan terhadap peningkatan volume penjualan japo dan didapatkan nilai peningkatan sebesar 0,203 atau 20,3%.
2	Nabila Amira, Iis Kurnia Nurhayati (2019)	Efektivitas Fitur Instagram Sponsored Sebagai Media Iklan/Promosi	Variabel bebas: Efektivitas iklan Variabel terikat fitur instagram sponsored	Metode Kuantitatif deskriptif menggunakan pengukuran skala likert : sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok atau gejala sosial Teknik sampling: teknik purposive	Hasil EPC Rate sebesar 2,9 dengan nilai presentase sebesar 72,2 % yang menunjukkan hasil efektivitas insagram sponsored pada iklan tiket.com dianggap efektif namun masih

				<p>Teknik pengumpulan data : menggunakan kuesioner menggunakan google form/doc</p>	<p>harus adanya peningkatan untuk mendapat nilai sempurna. Dimensi peruaasi terbilang kecil = 68, 2% oleh sebab itu harus memaksimalkan penggunaan media iklan online. Dimensi tertinggi adalah dimensi komunikasi mencapai 75, 2% konsumen dapat memahami pesan yang disampaikan.</p>
3	<p>Diccit Darohma, Joko Widodo, dan Sri Wahyuni (2018)</p>	<p>Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan Menggunakan Jasa Bimbingan Belajar Primagama</p>	<p>Variabel X = bauran pemasaran Variabel Y = Keputusan siswa</p>	<p>Metode Kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana dengan pengumpulan data menggunakan metode angket, wawancara, dan observasi.</p>	<p>Pengaruh variabel bauran pemasaran terhadap pengambilan keputusan menggunakan jasa bimbingan belajar primagama sebesar 83,1 %</p>

4	Suci Junianti, Jamarls, dan Vevi Sunarti (2018)	Hubungan Antara Promosi Dengan Pengambilan Keputusan Peserta Didik Untuk Mengikuti Bimbingan Belajar Di BBC	Variabel independen: promosi bimbingan belajar Variabel dependen: pengambilan keputusan peserta didik	Metode deskriptif kuantitatif dengan teknik stratified random sampling dengan kuisioner	Semakin bagus dan banyak promosi yang dilakukan oleh pihak BBC maka semakin besar pengambilan keputusan peserta didik untuk mengikuti bimbingan belajar di BBC Limbanang, kecamatan suliki kabupaten lima puluh kota
5	Ario Prakoso, Zainul Arifin, dan Sunarti (2016)	Pengaruh Sosial Media Advertising Terhadap Word Of Mouth Dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian	Variabel terikat : social media advertising, dan word of mouth Variabel bebas: keputusan pembelian	Explanatory research atau penelitian penjelasan, di analisis menggunakan alat bantu SPSS 23 for windows sebagai berikut: analisis deskriptif, dan analisis jalur (path)	Social media advertising terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap word of mouth, social media advertising terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, dan word of mouth terbukti memiliki

					pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian
6	Abdul Rohman F.S.A (2018)	Pengaruh Iklan Media Sosial Facebook (Fb) Dan Elemen Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian	Variabel independen: iklan sosial media, kesadaran merek, asosiasi merek, persepsi kualitas, dan loyalitas merek Variabel dependen : keputusan pembelian	Penelitian kuantitatif dengan random sampling dengan studi lapangan berupa kuisioner diukur menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F	Iklan media sosial, kesadaran merek, asosiasi merek, persepsi kualitas dan loyalitas merek mampu memberikan sumbangan yang dihasilkan terhadap keputusan pembelian sebesar 43,8% dan sisanya 56,2 % masih memberikan pengaruh dari variabel lainnya.
7	Anang Bambang Pujiyanto (2018)	Pengaruh <i>Promotion, Physical Evidence, Price, Dan Proccess</i> Terhadap Minat Pembelian Berulang	Variabel independen: Promotion, physical, Evidence,	Analisis Kuantitatif dengan metode descriptive survey dan explanatory survey	Pengaruh promosi terhadap keputusan berulang siswa diperoleh kategori kurang dimana indeks

		Siswa Kelas X SMAN (Suatu Studi Pada Siswa Bimbel Kelas X SMAN Di Ganesh Operation Kota Bandung)	price, dan process Variabel dependen: keputusan berulang siswa kelas X SMAN		rata-rata 66,02%, pengaruh langsung physical evidence langsung 16,5%., variabel price 9,3 %, process 12,9 %. Keseluruhan pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian sebesar 65,86%.
8	Deru R. Indika dan Cindy Jovita (2017)	Media Sosial Instagram Sebagai Sarana Promosi Untuk Meningkatkan Minat Beli Konsumen	Variabel X: Context, communication, collaboration, connection Variabel Y: awareness, interest, dan desire	Pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan metode kuantatif	Variabel media sosial media instagram menunjukkan bahwa komunikasi foto dengan kemasan kreatif dapat memengaruhi minat beli konsumen
9	Mukhtar Abdul Kader, Nurdiana Mulyatini,	Model Pemasaran Digital Marketing Fb	Variabel bebas: Fb ads dan	Metode naturalistik dengan pendekatan data	Fb ads lebih mudah digunakan, biaya

	dan Wiwin Setianingsih (2018)	Ads Dan Email Marketing Dalam Meningkatkan Volume Penjualan	email mareketing, Variabel terikat volume penjualan	kualitatif	pemasangan iklan lebih murah dan dapat menjangkau pasar yang lebih luas
10	Maria Ulfah (2019)	Sosial Media Sarana Promosi Pada Pedagang Pakaian Di Pasar Sudimampir Banjarmasin	Variabel BBM, Facebook, instagram Variabel terikat: peningkatan penjualan	Penelitian lapangan (field research) bersifat kualitatif. Pendekatan kualitatif menghasilkan data diskriptif	Pemanfaatan media sosial seperti BBM, facebook, instagram sebagai media promosi dapat meningkatkan penjualan di pasar sudi mampir Banjarmasin
11	Pitri Yanti (2021)	Pengaruh Facebook Ads Dan Instagram Ads Terhadap Penambahan Siswa Baru Di Bimbingan Belajar El-Faqih Palembang	Variabel bebas: Facebook Ads dan Instagram Ads Variabel terikat: penambahan siswa baru	Metode pendekatan kuantitatif yaitu: Uji Instrumen (Uji validitas, dan Uji Reliabilitas), dan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Heteroskedastisitas	-

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Abd. Rahim mansyur (2020)	Dampak Covid-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran di Indonesia	Dampak Covid-19 Dinamika Pembelajaran	Penelitian Kepustakaan (Library Research)	Dinamika Pembelajaran di Indonesia terganggu secara eksternal oleh krisis wabah Covid-19
2	Wahyu Aji Fatma Dewi (2020)	Dampak Covid-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran daring di Sekolah Dasar	Dampak Covid-19	Penelitian Kepustakaan (Library Research)	Dampak Covid-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di sekolah dasar dapat dilakukan dengan baik.
3	Suhery, Trimardi Jaya Putra & Jasmalinda (2020)	Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Zoom Meeting dan Google Classroom Pada Guru di SDN 17 Mata Air Padang Selatan	Penggunaan aplikasi Zoom Meeting dan Google Classroom	Memberikan Pelatihan	Peserta sangat berminat dengan pelatihan ini.
4	Selvi Loviana & Waskita Niti Baskara (2020)	Dampak Pandemi Covid-19 pada Kesiapan Pembelajaran	Dampak Pandemi Covid-19	Survey Deskriptif	Dampak pandemic Covid-19 terhadap pembelajaran daring di Tadris amatematika IAIN Metro lampung dirasa menghasilkan

		tadris matematika IAIN metro lampung			pembelajaran yang kurang efektif.
5	Nurul Lailatul Khusniyah & Lukman Hakim (2019)	Efektifitas pembelajaran berbasis Daring; Sebuah Bukti Pada Pembelajaran Bahasa Inggris	Kemampuan Pemahaman Siswa	Membandingkan data pretest dan post test Uji t	Pembelajaran daring berbantuan web blog memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan membaca bahasa inggris mahasiswa
6	Ayusi Perdana Putri, Rennita Setya Rahhayu, Meidawati Suwandari, Prapti Agustin Rahayu Ningsih (2020)	Strategi Pembelajaran melalui Daring dan Luring selama Pandemi Covid-19 di SD Negeri Sugihan 03 Bendosari	Startegi pelaksanaan Pembelajaran	Deskriptf-kualitatif	Strategi pelaksanaan pembelajaran pada masa Covid-19 meliputi 1) dilakukan dengan cara door o door atau guru mendatangi setiap rumas peserta didik 2)Siswa dating langsung kesekolah untuk mengambil soal 3) siswa masuk sekolah dengan jadwal berhantian saat pandemi
7	Andi Anugrahana (2020)	Hambatan, Solusi, dan Harapan: pembelajaran daring Selama masa Pandemi Covid-19 oleh guru Sekolah	Hambatan pembelajaran	Descriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey secara online	Sebanyak 81% guru menjawab dengan beberapa alasan yang mendasari untuk melakukan pembelajaran daring

		Dasar			
8	Rio Erwan pratama & Sri Mulyani (2020)	Pembelajaran daring dan Luring pada masa pandemic Covid-19	Pembelajaran daring dan Luring	Kualitatif Fenomenologi	Guru sebenarnya lebih memilih pembelajaran luring dimana bisa berinteraksi dengan siswa, dan juga siswa lebih menyukai pembelajaran luring dengan adanya tatap muka
9	Ali Sadikin & Afreni Hamidah (2020)	Pembelajaran daring di Tengah Wabah Covid-19	Pelaksanaan Pembelajaran daring	Kualitatif	Mahasiswa telah memiliki fasilitas-fasilitas dasar yang dibutuhkan untuk mengikuti pembelajaran daring Pembelajaran daring memiliki fleksibilitas dalam pelaksanaannya dan mampu mendorong munculnya kemandirian belajar dan motivasi untuk lebih aktif lagi dalam belajar Pembelajaran jarak jauh mendorong munculnya perilaku social distancing dan meminisir munculnya keramaian mahasiswa sehingga dianggap dapat mengurangi potensi penyebaran Covid-19 di lingkungan perguruan tinggi
10	Lina Handayani (2020)	Keuntungan, kendala dan	Keuntungan, kendala dan	Ekspolratif Kualitatif	Keuntungan yang dirasakan siswa dengan adanya

		Solusi pembelajaran Online selama masa pandemic Covid-1: studi eksploratif di SMPN 3 Bae Kudus	Solusi pembelajaran Online		pembelajaran online adalah bisa mendengarkan dirumah, pemanfaatan waktu luang
11	Reka Tia Susanti (2021)	Kelebihan dan kelemahan pembelajaran berbasis Daring di SDN 14 Kayuagung	Kelebihan dan kelemahan pembelajaran berbasis Daring	Descriptif kualitatif dengan menggunakan metode survey	-

Nama : Reka Tia Susanti

NIM : 202510008

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Nurjanah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Path Analysis	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
2	Dewita Heriyanti (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	Path Analysis	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
3	Winardi (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh Budaya Organisasi</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Path Analysis	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sedangkan Motivasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Dan Tidak Signifikan
4	M. Harlie (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Pengembangan Karier</li> <li>- Kinerja PNS</li> </ul>	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Berpengaruh Nyata Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

5	Zozi Algopeng (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kualitas SDM</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	Path Analysis	Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Secara Langsung Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Namun Relatif Kecil Dan Pengaruh Langsung Kualitas SDM Terhadap Kinerja Cukup Tinggi
6	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	Regresi Linear Berganda	Tinggi Rendahnya Kinerja Karyawan Dipengaruhi Secara Nyata Dan Positif Oleh Model Kepemimpinan Yang Diterapkan
7	Wida Gerhana1, Rezt2, Was3 (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM</li> <li>- Profesionalisme</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Regresi Linear Berganda	Kualitas SDM dan Profesionalisme Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan

8	Alvajrin Ramadhani (2018)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM</li> <li>- Iklim Organisasi</li> <li>- Pendidikan Pelatihan</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	Path Analysis	<p>1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Memberikan Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan.</p> <p>2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Kinerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja. Hal Ini Juga Berlaku Pada Variabel Iklim Organisasi</p>
9	Dewi Lina (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Secara Serempak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Biro UMSU
10	Ferdy Leuhery (2018)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Pengembangan Karier</li> <li>- Prestasi Kerja</li> </ul>	Regresi Linear Berganda	Kualitas SDM, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku

11	Rendy Prayitno (2021)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komerang Ilir	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kepemimpinan</li><li>- Motivasi</li><li>- Lingkungan Kerja</li><li>- Kinerja Pegawai</li></ul>	Regresi Linear Berganda	-
----	--------------------------	---	--	-------------------------------	---

**Tugas Mata Kuliah Metodologi Riset****Dosen : Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.****Nama : Rezki Ardiansyah, S.Kom****Nim : 202510010****Penelitian Terdahulu**

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Arga Lacopa (2012)	Kedisiplinan Siswa dan Persepsi Siswa tentang kualitas mengajar terhadap prestasi Belajar akuntansi Siswa kelas XI IPS MAN Yogyakarta II Tahun Ajaran 2011/2012	Variable X	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kedisiplinan Siswa berperangruh Positif dan signifikan terhadap prestasi belajar akuntansi Siswa Kelas XI IPS Man Yogyakarta II Tahun ajaran 2011/2012</li><li>2. Persepsi Siswa tentang kualitas mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa akuntansi kelas XI IPS MAN Yogyakarta II tahun ajaran 2011/2012</li><li>3. Kedisiplinan siswa dan persepsi tentang kualitas mengajar guru serta Bersama-sama berpengaruh positif dan positif terhadap Prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI IPS MAN Yogyakarta II Tahun ajaran 2011/2012.</li></ol>
2	Dyah Adiningsih (2012)	Pengaruh Persepsi Siswa tentang metode mengajar guru dan kemandirian belajar terhadap Prestasi Belajar Akuntansi SMK Barik Perbaik Purworejo Tahun ajaran 2011/2012	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang metode mengajar guru terhadap prestasi siswa Akuntansi kelas X Program ke ahlian akuntansi SMK Batir Perbaik Perworejo tahun ajaran 2011/2012</li><li>2. Terdapat pengaruh positif kemandirian belajar terhadap prestasi belajar Akuntansi siswa kelas X Program ke ahlian Akuntansi SMK Batik Perbaik Purworejo Tahun ajaran 2011/2012</li><li>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang metode mengajar dan kemandirian belajar secara Bersama-sama terhadap prestasi belajar Akuntansi Siswa kelas X Program keahlian akuntansi SMK Batik Purworejo tahun ajaran 2011/2012</li></ol>
3	Syahidul Darajat (2013)	Pengaruh Kualitas Pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa Mata Pelajaran Ilmu Statika dan tegangan	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Berdasarkan pendapat siswa, kualitas pembelajaran guru berada dalam kategori cenderung sedang dengan persentase 50% pada rentang nilai 79-92</li></ol>

		jurusan Teknik gambar bangunan SMK Negri 2 Depok			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Prestasi siswa mata pelajaran statika dan tegangan berasa dalam kategori cendrung tuntas dengan kreteria 76 (batas tuntas)</li> <li>3. Terdapat pengaruh signifikan pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa mata pelajaran Ilmu Statika dan tegangan jurusan teknik gambar bangunan SMK Negri 2 Depok.</li> </ol>
4	Aria Indah Susanti (2015)	Persepsi Siswa tentang kualitas guru, kesesuaian dan hasil prakerin terhadap Employability Skill Siswa SMK	Variabel X	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi siswa tentang kualitas guru berkontribusi terhadap employability</li> <li>2. Kesesuaian praktek kerja industri berkontribusi terhadap employability</li> <li>3. Hasil praktek kerja industri berkontribusi terhadap employability skill</li> </ol>
5	Rahma Febrianti (2016)	Pengaruh persepsi siswa tentang metode mengajar guru dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif persepsi siswa tentang metode mengajar guru terhadap prestasi siswa kelas XI IPS SMA Negri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif motivasi belajar terhadap prestasi siswa kelas XI IPS SMA Negri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif persepsi siswa tentang metode mengajar guru dan memotivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa kelas XI IPS SMA Negri 4 Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016</li> </ol>
6	Umu Syaidah (2018)	Pengaruh kompetensi guru terhadap hasil belajar ekonomi SMA Negri Rambipuji Tahun 2017/2018	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap hasil belajar ekonomi di SMA Negri Rambipuji Tahun ajaran 2017/2018</li> <li>2. Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar ekonomi SMA Negri Rambipuji Tahun ajaran 2017/2018</li> <li>3. Kemampuan pengelolaan pembelajaran yang lebih baik. Dan pengembangan materi pembelajaran yang secara kreatif akan mempengaruhi hasil belajar siswa di SMA Negri Rambipuji tahun ajaran 2017/2018</li> </ol>
7	Aroma Fatimah Azzahra (2015)	Pengaruh kompetensi guru terhadap hasil belajar siswa mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di SMP Plus Al-Kaustar Blimbing Malang	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi profesional guru sangat di perlukan khususnya dalam metode pembelajaran tidak hanya satu kompetensi saja yang harus di kuasai, harus meningkatkan wawasan agar siswa didik lebih berprestasi.</li> </ol>

					<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masing-masing antar kompetensi guru, terhadap hasil belajar siswa SMP Plus Al-Kaustar Malang</li> <li>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masing-masing antar kompetensi guru hal ini sangat diperlukan dalam proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas.</li> </ol>
8	Eka Andriawati (2013)	Pengaruh kompetensi Pedagogik guru terhadap hasil belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMA	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru mata pelajaran ekonomi kelas XC SMA Negri 1 Sungai Raya Kab. Kubu Raya sudah memiliki Kompetensi Pedagogik dengan kategori sangat baik sebesar 53.33 %</li> <li>2. Melihat adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi pedagogik guru terhadap hasil belajar siswa, agar dapat meningkatkan kompetensi yang lebih baik</li> <li>3. Kompetensi pedagogik guru yang mempengaruhi hasil belajar siswa.</li> </ol>
9	T Ummi Ssalamah (2016)	Pengaruh Kompetensi Guru Ekonomi terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa kelas X SMK Muhammadiyah 2 Pekan Baru	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh kompetensi guru ekonomi terhadap hasil belajar ekonomi Siswa kelas X SMK Muhammadiyah 2 Pekan baru sebesar 85.0 %</li> <li>2. Pengaruh kompetensi guru Ekonomi terhadap belajar Siswa Ekonomi terdiri empat kompetensi keguruan meliputi, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional</li> <li>3. Pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi, mempengaruhi tingkat profesionalisme Siswa belajar ekonomi</li> </ol>
10	Feralys Novauli (2018)	Pengaruh kompetensi guru terhadap peningkatan prestasi belajar pada SMP Negri di kota Aceh	Variabel Y	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Pedagogik lebih di prioritaskan kepada pengolahan peserta didik dengan memahami potensi dan pemahaman peserta didik, akan memahami landasan dan filsafat Pendidikan</li> <li>2. Kompetensi kepribadian antara lain guru menghargai keanekaragaman suku dan agama, yang di anut masing-masing peserta didik, dan menjadi teladan yang jujur</li> <li>3. Kompetensi sosial guru dapat berkomunikasi secara lisan dan tulisan, mampu bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali.</li> </ol>

11	Rezki Ardiansyah (2021)	Pengaruh Kompetensi guru terhadap Prestasi belajar siswa di gloria English Course Cabang Jakabaring Palembang	Variabel Y	Metode Kuantitatif	-
----	-------------------------	---	------------	--------------------	---

### Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Selvy Normasari (2015)	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN, CITRA PERUSAHAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN SURVEI PADATAMU PELANGGAN YANG MENGINAP DI HOTEL PELANGI MALANG.	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial harga, kualitas pelayanan, promosi, dan kepercayaan berpengaruh terhadap keputusan berkunjung dan kepuasan konsumen.
2	Sartika Moha, Sjendry Loindong (2016)	ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA HOTEL YUTA DI KOTA MANADO	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey dan Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas pelayanan, dan fasilitas berpengaruh terhadap keputusan berkunjung dan kepuasan konsumen.

3	Rendy Gulla, Sem George Oroh, Ferdy Roring (2015)	ANALISIS HARGA, PROMOSI, DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA HOTEL MANADO GRACE INN	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial harga, kualitas pelayanan, dan promosi berpengaruh terhadap keputusan berkunjung dan kepuasan konsumen.
4	I WAYAN WIDYA SURYADHARMA & I KETUT NURCAHYA (2015)	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN PELANGGAN HOTEL BINTANG PESONA DI DENPASAR TIMUR	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey dan Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial harga, kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan berkunjung dan kepuasan konsumen.
5	Amalia Susepti, Djamhur Hamid, Andriani Kusumawati (2017)	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS TAMU HOTEL (STUDI TENTANG	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey dan Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas pelayanan, kepercayaan, Loyalitas berpengaruh terhadap keputusan berkunjung dan kepuasan konsumen.

		PERSEPSI TAMU HOTEL MAHKOTA PLENGKUNG KABUPATEN BANYUWANGI)			
6					
7					
8					
9					
10					
11	Anda (2021)	Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Hostel 77 Palembang	Validitas Kepuasan Tamu Hotel	Metode Survey dan Wawancara	

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Irna Anggraini, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba	Variabel Bebas: Kompetensi dan Insentif Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Iip Ipe Sukimadi (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat	Variabel Bebas : Kompensasi, Kompetensi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Hunik Sri Runing Sawitri, dkk (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Variabel Bebas: Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Variabel Terikat: Kepuasan Kerja Pegawai	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan <i>Reward, Insentif, Pembagian Kerja Tugas dan Pengembangan Karier</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
4	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Bimbi Fasri (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel Bebas Kompetensi dan	Metode penelitian kuantitatif	variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan

		Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Hm. Yamin Medan	Kompensasi. Variabel Terikat Kinerja Karyawan		kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6	Siti Hafsyah Hasibuan (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	Variabel Independen : Pengembangan Karir dan Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif.	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan
7	Yulika Cindrawasih (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya	Variabel Bebas : Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dan Terdapat pengaruh secara parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
8	Desy Ariani (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan	Variabel Bebas : Penempatan Kerja dan Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
9	M. Dedi Syahputra (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Variabel Bebas : Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial

			Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	pendekatan asosiatif	berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10	Wulan Fitriani (2020)	Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel Bebas : Kompetensi, Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Sintia Lorenza (2021)	Pengaruh Kompetensi, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir	Variabel Bebas : Kompetensi, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Irna Anggraini, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba	Variabel Bebas: Kompetensi dan Insentif Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Iip Ipe Sukimadi (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat	Variabel Bebas : Kompensasi, Kompetensi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Hunik Sri Runing Sawitri, dkk (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> , Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Variabel Bebas: Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Variabel Terikat: Kepuasan Kerja Pegawai	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan <i>Reward, Insentif, Pembagian Kerja Tugas dan Pengembangan Karier</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
4	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Bimbi Fasri (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel Bebas Kompetensi dan	Metode penelitian kuantitatif	variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan

		Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Hm. Yamin Medan	Kompensasi. Variabel Terikat Kinerja Karyawan		kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6	Siti Hafsyah Hasibuan (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	Variabel Independen : Pengembangan Karir dan Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif.	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan
7	Yulika Cindrawasih (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya	Variabel Bebas : Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dan Terdapat pengaruh secara parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
8	Desy Ariani (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan	Variabel Bebas : Penempatan Kerja dan Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
9	M. Dedi Syahputra (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Variabel Bebas : Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial

			Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	pendekatan asosiatif	berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10	Wulan Fitriani (2020)	Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel Bebas : Kompetensi, Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Sintia Lorenza (2021)	Pengaruh Kompetensi, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Ogan Ilir	Variabel Bebas : Kompetensi, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	

**NAMA : SITI ZAHARA**  
**NIM : 202510002**  
**MATA KULIAH : METEDOLOGI RISET**  
**TUGAS : TUGAS 5**

### Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Dasri Mauliddinar Pertiwi, M. Mansur, Afi Rachmat Slamet (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi	Variabel Bebas (Independent) : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif dengan Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) dan secara parsial (Uji T)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Secara parsial variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan <math>0,334 &gt; 0,05</math></li> <li>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value <math>0,05</math></li> <li>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value <math>0,007 &lt; 0,05</math></li> </ol>
2	Rommy Ben Rumondor, Altje Tumbel, Jantje Sepang (2016)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggara	Variabel Bebas (Independent) : Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Denok Sunarsi, Hadi Winata, Gunartin, Paeno (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom G	Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan observasi langsung pada instrument	Hasil penelitian didasarkan pada perolehan data pendukung seperti jumlah penduduk yang ditinjau dari jenjang pendidikan dan status sosial ekonomi dari masyarakat

		ujung Sindur Kabupaten Bogor		kunci untuk mendapatkan data yang akurat	aharian yang mana hal ini masih menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Desa Cidokom dan tentunya juga rendahnya kualitas SDM yang ditunjukkan pada masa tinggi nyajumlah penduduk yang berstatus pengurus rumah tangga.
4	Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi Jember	Variabel Bebas (Independent): Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja. Dan Lingkungan Kerja. Variabel Terikat (Dependent): Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji F dan Uji T	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,076</li> <li>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,450</li> </ol>
5	Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di Dumai	Variabel Bebas (Independent): Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent): Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey penjelasan. Uji statistik dilakukan dengan Uji instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> 2,953 &gt; 1,66</li> <li>2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil bahwa <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> 0,852 &lt; 1,66</li> <li>3. Disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil bahwa <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> 0,453 &lt; 1,66</li> </ol>
6	Billy Tamarinding, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni	Variabel Bebas (Independent): Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Manado</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap</li> </ol>

		Cabang Manado	Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan		<p>Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado</p> <p>3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado</p> <p>4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado Saran</p>
7	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas (Independent) : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.
8	Ila Rohmatun Nisyak (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas (Independent) : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
9	Muhammad Aris	Pengaruh Gaya	Variabel Bebas	Penelitian ini termasuk dalam	Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier

	Nuraini, Lilik Siswanta (2014)	Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta	(Independent) : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda	berganda menunjukkan bahwa (1) uji t: uji variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (2,568), Motivasi (4,321), dan disiplin kerja (2,959) mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel 2,027 artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) uji F: dari ketiga variabel tersebut di uji secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat karena Fhitung > Ftabel (23,656 > 2,7014). (3) Uji R <sup>2</sup> : besarnya persentase pada variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan yaitu sebesar 0,656 atau 65,6% terletak antara 0,60–0,799, maka dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,430 dan sisanya disebabkan faktor lain
10	Rendyka Dio Siswanto Djambur Hamid (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits pt Freeport Indonesia)	Variabel Bebas (Independent) : Gaya Kepemimpinan, Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode explanatory search dan menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear berganda	Berdasarkan hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Sandra Jansson (2019)	EMPLOYEE LOYALTY AND THE FACTORS AFFECTING IT  A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty	Organisasi yang responsive, pengembangan kompetensi, gaji, kepemimpinan yang beretika, hubungan rekaan kerja dan budaya&nilai organisasi.	Analisis kualitatif	Terdapat perbedaan loyalitas antara kelompok yang lebih berpengalaman dan kelompok yang kurang berpengalaman. Pengembangan kompetensi menjadi faktor yang paling penting bagi kelompok yang memiliki pengalaman yang kurang, sedangkan faktor paling penting bagi kelompok berpengalaman adalah organisasi yang responsif. Kesimpulannya, rasa saling memiliki budaya organisasi dan kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi faktor yang lebih penting bagi karyawan dibandingkan dengan manfaat fisik.
2	Adedeji, Abosede O & Ugwumadu, Obianuju C (2018)	Factors Motivating Employee Loyalty and Employee Retention in Deposit Money Banks in Nigeria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor motivasi karyawan</li> <li>2. Faktor retensi karyawan</li> <li>3. Faktor loyalitas karyawan</li> </ol>	Analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi Pearson.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dan promosi adalah pendorong utama faktor loyalitas karyawan, sementara pelatihan dan pengembangan) dan keamanan kerja adalah faktor terbaik retensi karyawan. Implikasi dari hasil ini adalah, terpisah dari pelatihan dan pengembangan, faktor motivasi yang lebih baik untuk loyalitas karyawan dan retensi karyawan tidak sama. Hasil hipotesis menunjukkan positif yang kuat hubungan antara faktor retensi

					karyawan dan loyalitas pada bank di Nigeria.
3	Sandi Hesti Sondak, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2019)	Faktor Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor gaji dan tunjangan</li> <li>2. Faktor lingkungan kerja</li> <li>3. Faktor karakteristik</li> </ol>	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan analisis kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang terkumpul ke dalam kalimat-kalimat yang memiliki arti lebih mendalam, karena menggambarkan secara tepat individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, guna menentukan frekuensi adanya hubungan antara satu gejala dengan gejala yang lainnya.	Faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu: Faktor Rasional yang dapat diungkapkan dengan gaji dan tunjangan, Faktor emosional yang diungkapkan dengan lingkungan kerja, dan Faktor Kepribadian yang diungkapkan dengan karakteristik setiap pegawai.

4	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Variabel independen yang digunakan adalah kompensasi dan variabel dependen yang digunakan adalah loyalitas.	Metode analisis yang digunakan adalah analisis inferensia menggunakan persamaan regresi linier berganda.	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
5	Beben Tresna C (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat	Variabel yang digunakan ada enam (6), terdiri dari 4 variabel Eksogenous/independent (bebas) dan 2 variabel Endogenous/dependent (tak bebas/terikat), sebagai berikut: 1. Variabel eksogen (X), terdiri dari: X1: Kepemimpinan, meliputi dimensi: supervisory ability, kebutuhan berprestasi, kecerdasan, ketegasan, percaya diri, pengambil inisiatif X2: Budaya Organisasi, meliputi dimensi: Aturan perilaku, Norma, Nilai dominan, Filosofi, Aturan, Iklim Organisasi. X3: Motivasi, meliputi dimensi: Need for achievement, Need for power,	Penelitian menggunakan metode descriptive dan explanatory survey sehingga penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan menguji hipotesis untuk mendapatkan kesimpulan dan saran dengan menggunakan path analysis (analisis jalur).	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada analisis deskriptif: kepemimpinan dengan kriteria cukup sampai baik, budaya organisasi cukup sampai dengan baik, motivasi pegawai cukup sampai dengan baik. Kompetensi dengan kriteria cukup sampai baik. Loyalitas cukup sampai dengan baik, kinerja pegawai cukup sampai dengan baik. Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, motivasi terhadap loyalitas pegawai dan kompetensi terhadap loyalitas pegawai. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap loyalitas pegawai. Terdapat pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat.

			<p>Need for affiliation, X4: Kompetensi, meliputi dimensi; knowledge, pemahaman, Nilai, skill, attitude, interest.</p> <p>2. Variabel Endogen (Y): Loyalitas pegawai, meliputi dimensi: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, sikap kerja.</p> <p>3. Variabel Endogen (Z): Kinerja, meliputi dimensi: kulaitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.</p>		
6	Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo (2017)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado	Variabel independen: Pendidikan, Pelatihan, dan loyalitas Variabel dependen: Kinerja	Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.
7	Jessica Andria dan Rooswanti Putri (2019)	Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Dibawah Standar Minimum	Loyalitas karyawan, Faktor kepribadian dan faktor kenyamanan sosial	Pendekatan kualitatif <i>single case study</i>	Loyalitas karyawan terbentuk dari kepribadian dan kenyamanan sosial. Kepribadian yang membentuk loyalitas karyawan di CV. X adalah kepribadian <i>nriman</i> dan kepribadian <i>minder</i> . Kepribadian <i>nriman</i> menyebabkan karyawan tidak merasa ada keluhan dari gaji yang diterima. Kenyamanan

					<p>sosial yang membentuk loyalitas adalah bos yang mengambil hati dan teman solider.</p>
8	<p>Muhamad Bahrus Syakirin (2018)</p>	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia PT (Jenang Mubarak) Kudus</p>	<p>Variabel independen: Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktur Perusahaan, Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan dan Karakteristik Pribadi Variabel dependen: Loyalitas Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktur Perusahaan, Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan Karakteristik Pribadi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.</p>
9	<p>Indra Suyoto Kurniawan (2019)</p>	<p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan</p>	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi Variabel dependen: Loyalitas Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan Pada PT Megah Indah Square menyatakan bahwa hipotesis yang terbukti dan diterima dengan kesimpulan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Loyalitas Karyawan sehingga adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan atau menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan.</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Loyalitas karyawan, sehingga adanya tingkat stres kerja menentukan loyalitas karyawan tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menimbulkan sikap loyalitasnya.</li> <li>- Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Variabel ini tidak berpengaruh signifikan karena meskipun merasa tidak cukup, karyawan tetap loyal terhadap perusahaannya.</li> </ul>
10	Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV	Variabel independen: Motivasi kerja, Loyalitas karyawan Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan

		Hartono Flash Surabaya			terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.
11	Yossi Adriati (2021)	Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel eksogen (X), terdiri dari: X1: Kepemimpinan, X2: Budaya X3: Motivasi X4: Kompetensi</li> <li>2. Variabel Endogen (Y): Loyalitas mitra</li> <li>3. Variabel Endogen (Z): Kinerja mitra</li> </ol>	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	-

Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Dedi Suhermanto (2006)	PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN SURVEY PADA KONSUMEN YANG MENGINAP DI HOTEL PELANGI 1 MALANG.	<p>Vriabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> <li>• Distribusi</li> <li>• Promosi</li> <li>• Physical Evidence</li> <li>• People</li> <li>• Process</li> </ul> <p>Variabel terkait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan konsumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Regresi linier berganda</li> <li>• Uji regresi parsial</li> </ul>	<p>Bauran pemasaran memberikan kontribusi yang besar terhadap proses keputusan konsumen. Variabel harga (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap proses keputusan konsumen.</p>
2	Umi Lestar (2007)	ANALISIS KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DI SWALAYAN ANEKA USAHA MALANG	<p>Vriabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> <li>• Distribusi</li> <li>• Promosi</li> </ul> <p>Variabel terkait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan konsumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Regresi linier berganda</li> <li>• Uji F (simultan)</li> <li>• Uji T ( parsial)</li> </ul>	<p>Variabel produk, harga promosi dan distribusi secara simultan mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap keputusan pembelian.</p> <p>Yang dominan mempengaruhi keputusan pembelian yakni variabel promosi.</p>
3	Ririn Nafisah	ANALISIS	Vriabel bebas :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validitas instrumen</li> </ul>	Bauran pemasaran

	(2002)	FAKTOR-FAKTOR BAURAN PEMASARAN YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KONSUMEN DALAM MEMILIH JASA ANGKUTAN MALAM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> <li>• Tempat</li> <li>• Promosi</li> <li>• Proses</li> <li>• Pelayanan</li> </ul> Variabel terkait : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan konsumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relibilitas</li> <li>• Analisis regresi linier berganda dan korelasi</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	<p>memiliki hubungan terhadap keputusan memilih jasa bus malam.</p> <p>Unsur bauran pemasaran yang berpengaruh paling besar adalah variabel proses (X6). Sedangkan untuk variabel yang berpengaruh paling kecil ialah variabel promosi (X2).</p>
4	Yuda Widiatmojo (2005)	PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DI SWALAYAN DI PERUMAHAN PERMATA.	Vriabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> <li>• Distribusi</li> <li>• Promosi</li> </ul> Variabel terkait : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan konsumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	<p>Keputusan konsumen (Y) di pengaruhi oleh variabel bauran pemasaran (X). Sisa nya di pengaruhi oleh variabel lain.</p> <p>Variabel distribusi (X) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap keputusan pembelian.</p>
5	Imam Nawawi (2013)	ANALISIS PENGARUH STRATEGI	Vriabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> </ul>	Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produk</li> <li>• Harga</li> </ul>	Periode pengamatan 2013

	BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MINUMAN SARI BUAH PADA LABORATORIUM HOME AGROINDUSTRI MODEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribusi</li> <li>• Promosi</li> </ul> Variabel terkait : Keputusan pembelian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribusi</li> <li>• Promosi</li> </ul> Variabel terkait: Keputusan Pembelian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Valisitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji F (simulasi)</li> <li>• Uji T (parsial)</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	Objek Penelitian : Konsumen Minuman Sari Buah Pada Laboratorium Home Agroindustri Model.
--	---	---	--	---

Penelitian Terdahulu

No	Penulis (tahun)	Judul	Variabel	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Mesni Haslina, Nur Ahyani , Arif Ardiansyah	Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas : - Tunjangan Sertifikasi - Motivasi Berprestasi  Variabel terikat : - Kinerja Guru	Metode kuantitatif	Dengan adanya sertifikasi serta diikuti dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat ke depannya
2	Dewi Kartini Muhammad Kristiawan	Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas : - Tunjangan Profesi - Motivasi Kerja  Variabel terikat : Kinerja Guru	Metode kuantitatif	Adanya pengaruh yang berarti antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
3	<i>Fajar Saranani</i>	PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI KABUPATEN KONAWE	Variabel bebas : - Tunjangan sertifikasi - Motivasi Kerja  Variabel terikat : Kinerja Guru	Analisis regresi berganda (kuantitatif)	Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Tunjangan Sertifikasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata

		KEPULAUAN			tinggi.
4	Riski Amali Madi, La Ode Kalimin	PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 KENDARI	Variabel bebas : - Tunjangan sertifikasi - Motivasi Kerja  Variabel terikat : Kinerja Guru	Metode kuantitatif	(1) sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11	Anda (2021)				