

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil outcome dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan pekerjaan yang senantiasa berubah (A. Rahman, M. Idris, 2024).

Manusia merupakan faktor utama yang memberikan kontribusi yang cukup besar bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mencapai tujuannya, namun keberadaan SDM tersebut harus dapat ditunjang dengan kuantitas dan kualitas manusianya itu sendiri (Firdaus Cangara, 2024).

Untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Negara dalam memberikan *service excellent* kepada masyarakat tidaklah mudah walaupun mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan tetapi jarang yang benar-benar mampu dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Karena dalam setiap kegiatan pemerintahan sering kita temui adanya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki para Aparatur Sipil Negara dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh



masyarakat, sehingga pemerintah perlu membuat suatu langkah-langkah yang dapat menjembatani kesenjangan tersebut melalui program pengembangan Sumber Daya Manusia yang profesional dan produktif serta mampu mendukung kinerja pemerintahan secara berkesinambungan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya (S. Hadijah, 2024).

Tekanan globalisasi menuntut SDM untuk mampu menjadi tenaga-tenaga yang andal dan siap memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan, mengembangkan kemampuan-kemampuan baru, produk baru yang inovatif, memiliki komitmen dan mampu mengelolah perubahan melalui Kerjasama kelompok. Mereka dituntut untuk berpikir global (*Think Globally*), serta mempunyai visi yang jauh berwawasan ke depan. Dengan demikian perhatian dan pembinaan kepada SDM merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan (Taba, 2010).

Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak semata-mata pada kualitasnya saja namun yang juga perlu dikembangkan adalah kuantitas Sumber Daya Manusianya itu sendiri, Beberapa langkah yang dapat diambil adalah mengubah pola pikir atau mindset Aparatur Sipil Negara dengan membentuk kedisiplinan personal dengan mengedepankan kepentingan organisasi/institusi.



Kinerja Aparatur Sipil Negara sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Berbagai media massa banyak memberitakan tentang buruknya kinerja ASN. Para ASN dinilai kurang produktif, berdisiplin dan beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada ASN di hampir seluruh instansi pemerintah. (Serang, Jamil, 2022)

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2001).

Salah satu permasalahan utama di organisasi khususnya dalam institusi pemerintah adalah kinerja atau produktivitas kerja yang belum maksimal, padahal untuk melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi sangat dibutuhkan suatu kinerja yang sangat maksimal, maka Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Utama Makassar harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan profesional. (Permatasari et al., 2022).

Aparatur Sipil Negara (ASN) secara khusus terlibat dalam pengembangan berbasis kinerja dikarena dua alasan. Pertama, mereka bertanggung jawab untuk merancang dan memperbaiki sistem itu sendiri. Kedua, kinerja mereka sendiri dalam mengelola departemen/kementerian atau lembaga mereka, dan dalam mencapai hasil penyampaian layanan atau peningkatan produktivitas/efisiensi, Ketelaar *et al.*, (2006).

Salah satu aspek dalam mendukung kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara adalah disiplin, disiplin dapat diartikan sebagai perilaku manusia untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang tumbuh dalam masyarakat



serta konsisten selama aturan itu berlaku. Disiplin kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. kedisiplinan ini yang akan mempengaruhi para pegawai sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi (Permatasari et al., 2022).

Keberadaan aspek disiplin akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, namun dalam upaya mencapai sasaran organisasi yang sempurna atau bernilai lebih aspek disiplin perlu ditunjang dengan motivasi oleh pegawai itu sendiri, jika tidak maka kinerja pegawai dan kelangsungan organisasi/institusi tidak akan tercapai.

Faktor motivasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai Kinerja yang dipengaruhi motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, biasanya pimpinan memberikan motivasi kerja. (Robbins & Judge, 2013).

Demikian juga dengan faktor *Quality of Work Life* (QWL), apabila faktor disiplin dan motivasi karyawan/pegawai telah terbentuk dengan baik, maka QWL akan terbentuk secara positif kelangsungannya, sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi secara umum. *Quality of Work Life* (QWL) menjadi salah satu faktor dalam mencapai kinerja yang efektif menjelaskan tentang lingkungan kerja yang menguntungkan yang perlukan bagi karyawan untuk membuat mereka puas, berkomitmen, dan



berorientasi organisasi. QWL sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan tingkat kepuasan karena karyawan yang memiliki puas bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi mereka (Basher Rubel & Kee 2014).

Pada kenyataannya yang terjadi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah berdasarkan wawancara awal dan data yang diterima dari Sub Bagian Kepegawaian ialah masih banyak pegawai tidak hadir pada apel pagi dari 342 Pegawai yang hadir hanya 50% setiap apel pagi yakni sekitar 172 orang, bahkan didapati setiap bulan masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran Pegawai Bulan Januari-Oktober Kantor KSOP Utama Makassar 2024

No	Bulan	Keterangan			
		Sakit	Tidak Hadir	Tidak Ikut Apel	Jumlah Pegawai
1	Januari	13	36	137	342
2	Februari	8	1	207	342
3	Maret	8	0	188	342
4	April	4	0	207	342
5	Mei	2	1	173	342
6	Juni	4	1	196	342
7	Juli	2	0	196	342
8	Agustus	4	1	201	342
9	September	7	0	202	342
10	Oktober	0	0	197	342

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian KSOP Utama Makassar



Berdasarkan tabel diatas bahwa pada bulan Januari 2024 adalah paling banyak pegawai yang alpa dan pada bulan April 2024 sebanyak 208 pegawai yang tidak mengikuti apel.

Data pada tabel 1.1. juga menunjukkan salah satu contoh keadaan mengenai tingkat faktor disiplin kerja pegawai yang sangat rendah dan hal ini juga terkait dengan faktor motivasi kerja pegawai.

Kemudian peneliti mendapatkan data dari Data Subag Sumber Daya Manusia didapati bahwa 3 orang Pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya hal ini disebabkan hasil tes psikologi kesehatan mental ASN yang dibawah batas kewajaran bahkan pegawai tersebut sering membuat kondisi lingkungan kurang kondusif seperti terlibat dalam konflik sesama ASN, Peneliti melakukan prasurvey dengan menelusuri tingkat psikologi perilaku pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar yang memiliki tingkat level kedisiplinan dan motivasi kerja yang rendah, peneliti menarik kemungkinan bahwa faktor Quality of Work Life (QWL) memberikan dampak pengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut tentu sangat mempengaruhi kinerja dan motivasi ASN Kantor Kesyahbandara n dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sehingga peneliti menarik kemungkinan faktor tersebut mempengaruhi variabel yang akan dikaji dalam penelitian untuk menarik hipotesis pencapaian kinerja ASN.

Selain itu yang masih menjadi perhatian ,masih ada beberapa pegawai yang melanggar aturan izin perkawinan dan perceraian bagi ASN.

ari data yang didapatkan dari Pengelola Kepegawaian terdapat 9 embilan) orang sedang diproses penegakan disiplin, dan 2 (dua) orang



diantaranya telah diberhentikan kerja. Disiplin, motivasi, dan quality of work life menjadi faktor penting membentuk kinerja karyawan yang optimal. Disiplin memastikan karyawan bekerja secara konsisten dan mematuhi standar organisasi, motivasi mendorong mereka untuk mencapai target dengan antusiasme, dan quality of work life menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan serta kepuasan kerja. Pegawai yang bermalasan bekerja dan tidak disiplin ataupun bermasalah tentu menyebabkan kurangnya motivasi kerja dan rendahnya kinerja pegawai yang akan sangat mempengaruhi pencapaian visi misi organisasi.

Disisi lain pengukuran tingkat capaian kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil jika pencapaiannya di atas 80%. Namun dari data Subbag Keuangan yakni dokumen Data Capaian Kinerja bulan Januari sampai dengan Oktober untuk kegiatan seperti:

1. Kegiatan pengawasan kelaiklautan dan keamanan kapal hanya 75% hal ini disebabkan karena tidak diimbangi dengan jumlah personil atau SDM yang ada.
2. Pengawasan perairan bandar dari pencemaran, kebakaran, dan kecelakaan kapal hanya mencapai 67%, dikarenakan tidak ada sarana yang mendukung yakni Kapal Patroli mengingat kapal yang ada usianya sudah tua (Kondisi dan keandalan kapal negara yang berusia di atas 20 tahun akan berdampak terhadap tingginya biaya pemeliharaan).



Kurang maksimalnya kinerja di organisasi Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan utama Makassar ini sering dikaitkan dengan kedisiplinan dan pemberian motivasi yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang diberikan (Nawawi, 2001).

Dengan melihat gambaran tersebut, kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti menjadikan pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebagai obyek penelitian dalam menganalisa faktor disiplin, motivasi dan *Quality of Work Life* (QWL) untuk mengukur tingkat kinerjanya. Obyek kajian dalam studi ini memilih karyawan adalah semua tingkatan level pegawai, baik staf maupun atasan/pejabat struktural.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ?
 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ?
 3. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
 4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
 5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
 6. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
- ~ Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja
7. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja ?

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Terdapat beberapa manfaat atau kegunaan teoritis yang diharapkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan dampaknya terhadap kualitas organisasi manajemen kantor.



2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai perkembangan disiplin kerja, motivasi, Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi dan Quality of Work Life (QWL) pegawai terhadap kinerjanya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, terdapat beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai teoritis dan praktisi hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja.

2. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara, sebagai subyek penelitian, akan memberikan kontribusi yang menimbulkan perilaku positif khususnya terhadap disiplin kerja, motivasi dan Quality of Work Life (QWL) sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerjanya

3. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian diharapkan memberikan solusi untuk tingkat kualitas operasional manajemen Kantor pemerintahan menjadi lebih baik.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli yang dijadikan teori utama (*grand theory*) mengacu pada teori perilaku organisasi, dengan perpektif perilaku individu, kelompok dan organisasi, kemudian penulis menarik perpektif perilaku individu sebagai bahan kajian dalam penulisan ini pada teori manajemen sumber daya manusia.

Perilaku Organisasi adalah sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan, pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi (Robbins & Judge, 2013)

Semula SDM merupakan terjemahan dari “Human Resource” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya da karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapaun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2019)

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, aik perusahaan swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang maksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat,



kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap lembaga swasta dan pemerintah selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan lembaga itu (Permatasari et al., 2022).

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang. Disiplin pada akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai (Komala, A. Gani, 2022).

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terpenting. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik, maka prestasi kerja yang tinggi dapat diraih. Dengan disiplin pegawai yang baik, tujuan organisasi, perusahaan atau instansi dapat dicapai lebih optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin



yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Sakti Oktinasari, 2020)

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005).

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental



karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

2.1.3. Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kompetensi upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (S. Hadijah, 2024).

Motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela mengerahkan seluruh kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai target organisasi perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. (Sondang, 2016)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang) sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan tinggi serta memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi. Teori David Mc Clelland (2010) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) dasar yang memotivasi manusia:

1. Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), orang yang memiliki prestasi yang tinggi umumnya mereka memiliki ciri suka mengambil tanggung jawab, mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka feedback yang berguna untuk evaluasi.



2. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) yaitu motivasi kekuasaan seperti menginginkan posisi kepemimpinan.
3. Kebutuhan akan afiliasi (Need for affiliation), manusia ingin berindikasi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan. (Komala, A. Gani, 2022).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012). Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan dapat fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. (Chintia Pristiyanti, 2016).



2.1.4. *Quality of Work Life (QWL)*

Quality of Work life (QWL) merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan Keputusan (Greenberg dan Baron, 2003:612, Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, 2018).

Quality of Work Life (QWL) menjadi salah satu faktor dalam mencapai kinerja yang efektif menjelaskan tentang lingkungan kerja yang menguntungkan yang diperlukan bagi karyawan untuk membuat mereka puas, berkomitmen, dan berorientasi organisasi. QWL sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan tingkat kepuasan karena karyawan yang memiliki puas bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi mereka (Basher Rubel & Kee, 2014)

Kualitas kehidupan kerja adalah implementasi pengelolaan sumber daya manusia dengan memperhitungkan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan diskriminasi, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum. Kualitas kehidupan kerja adalah pengelolaan perusahaan yang mengakui dan menerima keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya dalam memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan aji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan



berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu (Soetjipto, 2017).

Pada dasarnya konsep dari kualitas kehidupan kerja adalah ungkapan pentingnya sebuah penghargaan terhadap manusia dalam menjalankan aktivitas dilingkungan kerjanya. Karena kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan anggota organisasi. Kehidupan kerja yang menyenangkan, menciptakan sikap yang positif dan memberi dorongan untuk bekerja dengan lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi kehidupan kerja tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang (Setiawati & Wahyudi, 2020).

2.1.5. Kinerja

Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja atau performance adalah prestasi yang dihasilkan oleh suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Demikian pula pegawai berkaitan dengan system standar yang digunakan organisasi dalam mencapai tujuan (Manullang, 2002, Permatasari et al., 2022).

Kinerja merupakan suatu implementasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan aktivitas kerja pelayanan untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat, tepat, dan terpadu sesuai strategi dalam berbagai aktivitas



teknis, taktik, dan praktis sesuai dengan tujuan pelayanan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2001)

Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan dan menurutnya ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut:

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai/karyawan di ukur dari pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dinilai atau dikur dalam jumlah atau volume sesuai target terukur

3. Ketepatan Waktu

Target waktu menjadi acuan dalam siklus atau proses penyelesaian pekerjaan pegawai/karyawan

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan atau organisasi yang maksimal dengan maksud aatau tujuan mencapai hasil yang maksimal.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan mandiri, tidak tergantung pada orang lain dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



fungsi interaksi antara kemampuan Ability (A), Motivasi (M) dan Kesempatan/Opportunity (O) dapat didefinisikan dalam rumus:

$$\text{Kinerja} = f (A \times M \times O)$$

artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuannya adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Maka, untuk mengantisipasi hilangnya orientasi pada kehidupan yang lebih bermakna, SDM menggunakan nilai-nilai luhur sebagai penuntun kehidupan professional dan kinerja individual. (Mangkunegara, 2009, Suzanna, 2017)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu aktivitas atau proses pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (S. Hadijah, 2024).

Kinerja mengacu pada keluaran, hasil, atau hasil lain yang dapat diukur dari kegiatan sektor publik. Manajemen kinerja biasanya digunakan untuk mengacu pada serangkaian prosedur untuk mendefinisikan kinerja, mengukurnya, dan menghubungkannya dengan insentif atau sanksi yang diberikan oleh lembaga atau orang atasan kepada bawahan, umumnya tambah dengan peningkatan tingkat otonomi manajerial untuk bawahan. raktisi mencatat bahwa, apakah pada tingkat individu, lembaga atau



lainnya, cara di mana ukuran kinerja dapat dikaitkan dengan insentif atau sanksi dapat bervariasi secara signifikan. Pengukuran dapat dikaitkan dengan kontrol atau dialog dan ini memiliki implikasi yang sangat berbeda. Pengukuran kinerja mengarah pada tindakan yang diambil dengan cara keputusan langsung misalnya, penghargaan individu atau pendanaan lembaga terutama didorong dengan pengukuran dan dengan sumber informasi lain yang memainkan peran yang dapat diabaikan. Untuk sebuah badan lembaga atau departemen/kementerian, hal ini juga dapat mencakup kontrol oleh parlemen. Dalam pengaturan yang menekankan pada dialog, pengukuran kinerja hanyalah salah satu sumber informasi untuk digabungkan dengan yang lain dalam menentukan kinerja individu pegawai instansi pemerintahan (Ketelaar et al., 2006).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Nawawi (2006:65) dalam Pristiyanti (2016) mengatakan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja yang hasilnya dapat dicapai yang di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu unsur kemampuan, unsur usaha dan unsur kesempatan. Dengan demikian berarti bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan kerja tinggi di bidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup tanpa adanya kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak atasan atau



pimpinan/manajer masing-masing (Nawawi 2006:65, Chintia Pristiyanti, 2016)

2.2. Tinjauan Empiris

Dalam kajian pustaka akan diluas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Adapun deskripsi beberapa penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut:

1. Abdul Rahman, Muhammad Idris, Maryadi (2004), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi, disiplin dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, disiplin dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar serta dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Ini berarti Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara simultan Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan



terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Suparjo, Endang Sri Sunarsih, Anis Sakdiyah (Suparjo et al., 2018), Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Hasil penelitian
 - (1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - (2) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - (3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
 - (4), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan
 - (5), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3. Abdurahman Basalamah, Abdurahman Mus, Sabri Hasan (Basalamah et al., 2019), Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar. Tujuan



penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dan untuk mengetahui variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terkecuali variabel kedisiplinan yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan motivasi akan dapat memberikan dampak yang baik bagi kantor yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Susilo Ari Wibowo (Ari Wibowo, 2017), Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *Quality of Work Life*, Motivasi yang terdiri dari indikator *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, dan *Need for Power* terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta.. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, *Need for Achievement*, *Need for Affiliation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan *Need for Power* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, dan *Need for Power* mempunyai pengaruh positif yang



signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo.

5. Iyan Permatasari, Abdul Rahman Mus, Baharuddin Latief (2022) Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi kerja yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.
6. Komala, Achmad Gani, Asdar Djamareng (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelabuhan Utama Makassar; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelabuhan Utama Makassar; dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja



pegawai Kantor Pelabuhan Utama Makassar. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar, semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka kinerjanya akan semakin baik; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar, semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan semakin baik, dan (3) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar, semakin baik fasilitasnya, semakin baik pula kinerjanya. Di antara variabel-variabel tersebut, variabel kedisiplinan mempunyai kontribusi yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga optimalisasi kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Utama Makassar akan lebih baik dan optimal dengan menegakkan kedisiplinan pada pegawainya.

7. Muh. Firdaus Fajrin Cangara (2024), Pengaruh Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behaviour, Kompetensi dan Perilaku Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Perhubungan Laut di Propinsi Sulawesi Selatan. Perkembangan kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia sering menjadi sorotan publik, hal ini terkait dengan tingkat pelayanan publik, apakah pelayanan publik tersebut telah memberikan tingkat kepuasan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Quality of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi dan Perilaku Inovasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Survei dilakukan pada pegawai Perhubungan



Laut di Sulawesi Selatan dan sampel diambil sebanyak 345 responden dengan metode rumus Slovin. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program LISREL. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan perilaku inovasi mempengaruhi langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan QWL dan OCB mempengaruhi langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. QWL dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi perilaku inovasi memberikan pengaruh tidak langsung dan signifikan, sedangkan QWL dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh OCB memberikan pengaruh tidak langsung namun tidak signifikan.

8. Sitti Hadijah (2024), Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar (2) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar (3) Untuk menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Ini



berarti bahwa Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi mampu meningkatkan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara simultan Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi akan semakin meningkatkan Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

9. Alina Ciobanua, Armenia Androniceanua (Ciobanu & Androniceanu, 2015), Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions, Tujuan dari penelitian kami adalah untuk memberikan analisis terkini yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memotivasi pegawai negeri sipil Rumania untuk melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa motivasi kerja PNS dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terutama berkaitan dengan aktivitas sehari-hari seperti gaya kepemimpinan atasan, isi aktivitas yang dilakukan, atau tingkat kemandirian yang mereka nikmati dalam menjalankan tugas, dan faktor-faktor lain yang lebih rendah. sejauh mana faktor-faktor terkait dengan pengembangan profesional seperti partisipasi dalam kegiatan pelatihan profesional atau peluang pengembangan karier. Kesimpulan menyatakan bahwa orang-orang yang memilih untuk bekerja di lembaga-lembaga publik Rumania terutama didorong oleh faktor-faktor yang memotivasi seperti lingkungan dan kondisi kerja atau isi dari aktivitas yang dilakukan.



10. Mohammad Rabiul Basher Rubel dan Daisy Mui Hung Kee (2014) Quality of work life and employee performance: Antecedent and Outcom Quality of job satisfaction in partial least square (PLS). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kualitas kehidupan kerja (QWL) sebagai anteseden kepuasan kerja dan kinerja peran karyawan sebagai hasil dari kepuasan kerja operator yang bekerja di organisasi garmen siap pakai di Bangladesh. QWL diukur dari segi kompensasi dan tunjangan, perilaku supervisor, work life balance dan karakter pekerjaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang diperoleh dari literatur. Data diperiksa menggunakan partial least squares (PLS), perangkat lunak pemodelan struktural generasi kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku atasan, kompensasi dan tunjangan dan keseimbangan kehidupan kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi dan tunjangan memiliki dampak tertinggi. Di sisi lain, Karakter pekerjaan ditemukan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja peran karyawan.
11. Christine Chauvin, Salim Lardjane, Gael Morel, Jean-Pierre Clostermann, Benoit Langard (2013) Human and Organisational Factors in Maritime Accidents: Analysis of Collisions at Sea Using The HFACS. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan klasifikasi faktor manusia, yang disesuaikan dengan konteks maritim dan digunakan untuk menganalisis faktor manusia dan organisasi dalam tabrakan di ruang lingkup pelayaran. Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar tabrakan disebabkan oleh kesalahan keputusan. Pada tingkat



prakondisi, analisis menyoroti pentingnya faktor-faktor berikut: visibilitas yang buruk dan penyalahgunaan instrumen (faktor lingkungan), hilangnya kesadaran situasi atau defisit perhatian (kondisi operator), defisit dalam hubungan komunikasi antar kapal atau Manajemen Sumber Daya Manusia (faktor personel kapal). Pada tingkat kepemimpinan, analisis mengungkap seringnya perencanaan operasi yang tidak tepat dan ketidakpatuhan terhadap Sistem Manajemen Keselamatan.

12. Mr. Yuthana Autsadee, Dr. Jagan Jeevan, Dr. Mohamad Rosni Bin Othman, Dr. Nurul Haqimin Bin Mohd Salleh (2023) Evolution and Current Trends of Human Resource Development in the Maritime Industry through performance analysis and science mapping procedures. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pengembangan karyawan dan manajemen kinerja, menciptakan tempat kerja yang inklusif dan mendukung, serta mentransformasi HRD untuk masa depan dalam bidang maritim. Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi dampak teknologi terhadap praktik HRD dan strategi inovatif untuk menarik dan mempertahankan talenta di industri maritim. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi para peneliti, praktisi, dan pengambil kebijakan yang tertarik untuk memajukan HRD di sektor maritim

13. Jiann-Haw Liou, Po-Hsing Tseng (2024), Exploring the ship operation safety indicators of international ports in Taiwan. Keselamatan pelabuhan memegang peranan penting dalam operasi pelabuhan. Ukuran kapal telah menjadi lebih besar dan lingkungan pelabuhan telah berubah dengan cepat dalam beberapa tahun terakhir. Kecelakaan



kapal terjadi di area pelabuhan karena lingkungan yang kompleks di area pelabuhan. Untuk meningkatkan metode analisis keputusan masa lalu di bidang keselamatan operasi pelabuhan dan mengurangi kematian dan kerugian finansial untuk potensi kecelakaan, hal baru dari penelitian ini adalah membangun indeks keselamatan pelabuhan dengan penerapan Metode Terbaik Terburuk (BWM). Empat dimensi dan 14 indikator dirangkum berdasarkan tinjauan literatur intensif. BWM diimplementasikan untuk memprioritaskan bobot dimensi dan indikator. Berdasarkan 21 kuesioner ahli, hasilnya menunjukkan bahwa peringkat dimensi adalah 'manusia', 'fasilitas kapal', 'fasilitas pelabuhan', dan 'pemeriksaan dokumentasi'. Mengenai peringkat indikator, tiga teratas adalah 'peralatan pemadam kebakaran dan penyelamatan jiwa', 'kapten', dan 'pilot'. Strategi peningkatan keselamatan (misalnya merevisi aturan operasional yang tidak tepat dan memperkuat pendidikan dan pelatihan keselamatan manusia) berdasarkan temuan penelitian ini disediakan. Kelebihan dari makalah ini adalah menyajikan metode pengisian kuesioner yang lebih sederhana dan mengatasi proses survei kuesioner yang rumit dan keterbatasan penelitian (misalnya masalah independensi indikator dalam Proses Hirarki Analitik, dan kerumitan pengisian kuesioner dalam Proses Jaringan Analitik). Selain itu, temuan ini dapat membantu pengambilan keputusan bagi otoritas pengelola pelabuhan, praktisi pelabuhan, dan operator pelayaran (pemilik kapal) terkait implementasi kebijakan keselamatan pelabuhan.



Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Rahman, Muhammad Idris, Maryadi (2004)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar	Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara simultan Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai
2.	Suparjo, Endang Sri Sunarsih, Anis Sakdiyah (2018)	Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara)	(1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (4), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan (5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Abdurahman Basalamah, Abdurahman Mus, Sabri Hasan (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar.	kompetensi, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terkecuali variabel kedisiplinan yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan motivasi akan dapat memberikan dampak yang baik bagi kantor yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.



4.	Susilo Ari Wibowo (2017)	Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. Kecamatan Kabupaten Kulon Progo.	Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa Quality of Work Life, Need for Achievement, Need for Affiliation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan Need for Power tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Quality of Work Life, Need for Achievement, Need for Affiliation, dan Need for Power mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabupaten Kulon Progo.
5.	Iyan Permatasari, Abdul Rahman Mus, Baharuddin Latief (2022)	Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar.	Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi kerja yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar
6.	Komala, Achmad Gani, Asdar Djamareng (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar	(1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar, semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka kinerjanya akan semakin baik (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar, semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan semakin baik, dan



			(3) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelabuhan Utama Makassar
7.	Muh. Firdaus Fajrin Cangara (2024)	Pengaruh Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behaviour, Kompetensi dan Perilaku Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Perhubungan Laut di Propinsi Sulawesi Selatan.	Kompetensi dan perilaku inovasi mempengaruhi langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan QWL dan OCB mempengaruhi langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. QWL dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi perilaku inovasi memberikan pengaruh tidak langsung dan signifikan, sedangkan QWL dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh OCB memberikan pengaruh tidak langsung namun tidak signifikan.
8.	Sitti Hadijah (2024)	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar,	secara parsial Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Ini berarti bahwa Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi mampu meningkatkan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara simultan Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi akan semakin meningkatkan Pegawai Kantor



			Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
9.	Alina Ciobanua, Armenia Androniceanua (2015)	Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions,	Motivasi kerja PNS dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terutama berkaitan dengan aktivitas sehari-hari seperti gaya kepemimpinan atasan, isi aktivitas yang dilakukan, atau tingkat kemandirian yang mereka nikmati dalam menjalankan tugas, dan faktor-faktor lain yang lebih rendah. sejauh mana faktor-faktor terkait dengan pengembangan profesional seperti partisipasi dalam kegiatan pelatihan profesional atau peluang pengembangan karier. Kesimpulan menyatakan bahwa orang-orang yang memilih untuk bekerja di lembaga-lembaga publik Rumania terutama didorong oleh faktor-faktor yang memotivasi seperti lingkungan dan kondisi kerja atau isi dari aktivitas yang dilakukan.
10.	Mohammad Rabiul Basher Rubel dan Daisy Mui Hung Kee (2014)	Quality of work life and employee performance: Antecedent and Outcom Quality of job satisfaction in partial least square (PLS).	perilaku atasan, kompensasi dan tunjangan dan keseimbangan kehidupan kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi dan tunjangan memiliki dampak tertinggi. Di sisi lain, Karakter pekerjaan ditemukan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja peran karyawan.
11.	Christine Chauvin, Salim Lardjane, Gael Morel, Jean-Pierre Hostermann, Benoît Langard (2013)	Human and Organisational Factors in Maritime Accidents: Analysis of Collisions at Sea Using The HFACS.	Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar tabrakan disebabkan oleh kesalahan keputusan. Pada tingkat prakondisi, analisis menyoroti pentingnya faktor-faktor berikut: visibilitas yang buruk dan penyalahgunaan



			instrumen (faktor lingkungan), hilangnya kesadaran situasi atau defisit perhatian (kondisi operator), defisit dalam hubungan komunikasi antar kapal atau Manajemen Sumber Daya Manusia (faktor personel kapal).
12.	Mr. Yuthana Autsadee, Dr. Jagan Jeevan, Dr. Mohamad Rosni Bin Othman, Dr. Nurul Haqimin Bin Mohd Salleh (2023)	Evolution and Current Trends of Human Resource Development in the Maritime Industry through performance analysis and science mapping procedures.	Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi dampak teknologi terhadap praktik HRD dan strategi inovatif untuk menarik dan mempertahankan talenta di industri maritim. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi para peneliti, praktisi, dan pengambil kebijakan yang tertarik untuk memajukan HRD di sektor maritim
13	Jiann-Haw Liou, Po-Hsing Tseng (2024)	Exploring the ship operation safety indicators of international ports in Taiwan	Kecelakaan kapal terjadi di area pelabuhan karena lingkungan yang kompleks di area pelabuhan. Untuk meningkatkan metode analisis keputusan masa lalu di bidang keselamatan operasi pelabuhan dan mengurangi kematian dan kerugian finansial untuk potensi kecelakaan. Empat dimensi dan 14 indikator dirangkum berdasarkan tinjauan literatur intensif. hasilnya menunjukkan bahwa peringkat dimensi adalah 'manusia', 'fasilitas kapal', 'fasilitas pelabuhan', dan 'pemeriksaan dokumentasi'. Mengenai peringkat indikator, tiga teratas adalah 'peralatan pemadam kebakaran dan penyelamatan jiwa', 'kapten', dan 'pilot'.

