

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Permasalahan yang akan di angkat mengenai kualitas kehidupan kerja, motivasi, kompetensi dan prestasi pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang- orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan- tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar semsama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam Afifudin (2018:5) berpendapat bahwa Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kemudian terdapat penjelasan mengenai manajemen menurut Firmansyah (2019:4) manajemen adalah seni dan ilmu peencanaan, perorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawaan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan terdahulu. Sedangkan menurut Gary Dessler (2020:3) *management is an activity to achive company goals by playing, organizing, staffing leading, and controlling.*

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah, seni, keahlian dan pengalaman dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai , Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Biju Vakkey dan Gary Dessler (2019:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) Menetapkan tujuan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana perkiraan.

2. (*Organization*) Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelgasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Kepegawaian (*Staffing*) Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon pegawai, memilih pegawai menetapkan standar kinerja, kompensasi pegawai, mengevaluasi kinerja, konseling pegawai, pelatihan dan mengembangkan pegawai.
4. Pembimbing (*Leading*) Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.
5. Mengontrol (*Controlling*) Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut *George R. Terry* (2019:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (20120:12) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*) Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisai. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan ddapat mencapai tujuan organisai dengan efektif dan efisien.
2. Uang (*Money*) Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang di lakukan dan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai

suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*) Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.
4. Metode (*Methods*) Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.
5. Bahan-bahan (*Materials*) Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.
6. Pasar (*Market*) Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi

pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”, yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi pegawai, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka”

Mathis, Jackson (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang memastikan talenta individu dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”

Sedangkan, menurut Robbins (2020:2) menyatakan bahwa:

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana untuk menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mengelola pegawai”.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.

- a. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
 - b. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan pegawai agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh pegawai yang diperlukan oleh perusahaan.
 - b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku pegawai dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada pegawai yang diberikan oleh perusahaan.
 - d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas pegawai dan kemampuan bekerja pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja pegawai dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan pegawai, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara bertanggungjawab. Tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencerminkan kehendak dari manajemen senior saja, tetapi juga harus menyeimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia serta orang – orang yang mempengaruhinya. Menurut Sidiq (2:2022) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Tujuan social: untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan personal: untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Pendekatan konsep manajemen membantu para manajer dan para ahli manajemen mempertahankan fungsi SDM dengan segala aktivitasnya, pendekatan tersebut meliputi:

1. Pendekatan Strategis Manajemen SDM harus memberikan kontribusi kepada keberhasilan strategi organisasi. Jika aktifitas para manajer dan departemen SDM tidak mendukung pada pencapaian tujuan strategis organisasi, maka sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara efektif.
2. Pendekatan SDM Manajemen SDM merupakan manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan demi kesejahteraan. hanya melalui perhatian yang hati-hati terhadap kebutuhan pegawai dapat membuat organisasi tumbuh dan berkembang ke arah keberhasilan.
3. Pendekatan Manajemen Manajemen SDM merupakan tanggung jawab manajer. keberadaan departemen SDM adalah melayani para manajer dan pegawai melalui keahlian yang dimilikinya. Dalam basil analisis akhir, kinerja dan kehidupan kerja setiap pegawai merupakan tanggung jawab ganda (dual responsibility) dari setiap peyelia pegawai (supervisor) dan departemen SDM.
4. Pendekatan Sistik Merupakan suatu sub sistim dari sistim yang lebih besar yaitu organisasi, serta di evaluasi kontribusinya terhadap organisasi.
5. Pendekatan Reaktif-Proaktif Manajemen reaktif (reactive human resource management) terjadi ketika pengambilan keputusan merespon masalah sumber daya manusia. Serta manajemen proaktif (proactive human resource

management) terjadi ketika masalah sumber daya manusia diantisipasi dan dilakukan tindakan perbaikan/korektif sebelum permasalahan tersebut timbul ke permukaan.

Manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/ professional SDM dan pegawai dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planing, organizing, leading, & controlling, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi kontribusi tujuan organisasi secara efektif & efisien. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) adalah salah satu gambaran dalam pengelolaan sumber daya manusia yang penting bagi sebuah organisasi. Istilah atau konsep kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972 dalam konferensi buruh internasional. Kualitas kehidupan kerja dipopulerkan oleh Deming pada tahun 1986 lewat bukunya yang berjudul "Out of Crisis". Fokus yang dimiliki kualitas kehidupan kerja adalah penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Program kualitas kehidupan kerja

memiliki peranan yang penting dalam mengubah iklim kerja agar organisasi secara manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Menurut Perangin-angin et al (2020), kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menjamin kesejahteraan pegawai, keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, tunjangan pegawai, keterikatan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Kusuma & Rahyuda (2021), kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan menghormati dan memperhatikan semua faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan. Sedangkan, menurut Fanggal et al. (2020) bahwa, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai terhadap aspek dunia kerja, berupa kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa keamanan dan kepuasan kerja baginya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi dan pengalaman pekerja mengenai kesejahteraan mereka di tempat kerja, serta bagaimana lingkungan kerja yang efektif dapat memenuhi kebutuhan pribadi pekerja. Keselarasan antara pekerjaan dan kondisi kerja yang optimal menjadi kunci dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja

merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan, keamanan, dan kepuasan pegawai melalui berbagai faktor seperti sistem penghargaan, tunjangan, dan kondisi kerja yang baik. Hal ini mencakup persepsi pegawai terhadap aspek fisik dan psikologis di lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan kepuasan. Kualitas kehidupan kerja yang baik tercermin dari keselarasan antara pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan, serta bagaimana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan pribadi pekerja.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja terdiri dari sejumlah faktor, yang perlu pertimbangan cermat untuk membuat konsep dan mengukurnya.

Menurut Sayuti et al. (2021), terdapat delapan faktor persepsi pegawai yang dapat menentukan keberhasilan kualitas kehidupan kerja, kedelapan faktor tersebut diantaranya adalah imbalan yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*), kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*save and healthy environment*), kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*development of human capacities*), kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*growth and security*), integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*social integration*), ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*constitutionalism*), keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*the total life space*), dan relevansi sosial kehidupan kekarayaan (*social relevancy*).

Menurut Simarmata et al. (2020), faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu : orientasi hubungan-rezeki, orientasi futuristik dan professional, deterministik diri dan orientasi sistemik. Sedangkan menurut Daniel

(2019), faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menangkap hal-hal yang sebenarnya tidak membuat orang merasa baik, tetapi tampaknya membuat orang merasa buruk tentang pekerjaan jika hal-hal tersebut tidak ada. Misalnya, kebisingan, jika tempat kerja seseorang terlalu bising, mereka mungkin sering mengalami sakit kepala, atau merasa tidak dapat berkonsentrasi, sehingga merasa tidak puas. Tetapi ketika sudah cukup tenang mereka tidak merasa senang atau bahagia, mereka hanya tidak merasa buruk.

Hal ini dapat diterapkan pada berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang, yaitu : lingkungan fisik, lingkungan kerja yang positif jelas dipengaruhi oleh kualitas bangunan, dekorasi dan kebersihan interior, keamanan pribadi dan properti, serta pendekatan pribadi dan perusahaan kita terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu lingkungan fisik, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, dan lain sebagainya.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Ada Sembilan indicator kualitas kehidupan kerya pegawai menurut Cascio (2015) dalam LN Aripin (2020)diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan pegawai

Dapat definisikan sebagai cara pandang yang digunakan untuk melihat pegawai apakah diikuti dalam menentukan keputusan atas pekerjaan yang dimiliki. Seseorang pegawai memiliki hak dalam pengambilan keputusan baik yang mempengaruhi secara langsung atau pun tidak langsung terhadap pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan kualitas kehidupan kerja tidak dapat

diputuskan secara pihak oleh pihak organisasi, namun harus melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan.

2. Pengembangan karir (career development) dapat diartikan sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai baik baik pengetahuan, keterampilan, sikap, ataupun perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Penyelesaian masalah (conflict resolution) merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu pegawai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh pegawai tentang pekerjaan yang dimiliki, beberapa hal yang dilakukan untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai adalah keterbukaan, proses penyampaian keluhan secara formal, dan pertukaran pendapat (Cascio 2015).
4. Komunikasi (communication) merupakan sarana bagi pegawai untuk membagikan informasi baik dari dalam maupun keluar organisasi untuk proses pengendalian manajemen, serta membantu pegawai untuk memecahkan masalah, serta pengambilan keputusan. Komunikasi dalam organisasi dapat dilaksanakan melalui pertemuan tatap muka, pertemuan kelompok dan publikasi (Cascio, 2015)
5. Rasa aman terhadap pekerjaan (occupational health) diwujudkan dalam bentuk status kepegawaian yang dimiliki kesepakatan antara organisasi dengan pegawai sangat penting untuk diperhatikan hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa aman karena ia yakin bahwa organisasi tempat kerja tidak akan melakukan pemecatan secara sepihak.

6. Keselamatan lingkungan kerja (save environment) dapat berwujud lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan aktivitas agar terwujud produktifitas kerja jaminan keselamatan lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui pembentukan komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, serta program jaminan keselamatan kerja (Cascio 2015).
7. Keselamatan lingkungan (environmental safety) merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan pegawainya yang diwujudkan dalam bentuk ketersediaan fasilitas yang memadai. Hal tersebut bertujuan untuk memuaskan kebutuhan pegawai dalam bekerja, sehingga tercipta disiplin kerja, loyalitas, dan dedikasi penuh yang diberikan pegawai kepada suatu organisasi.
8. Kompensasi yang seimbangan (equitable compensation) merupakan system imbalan yang diberikan kepada pegawainya sebagai bentuk balas jasa atas kinerja dan pengabdian yang dilakukan pekerjaan. Pemberi kompensasi adalah upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai harus disesuaikan dengan system penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Apa bila sebuah organisasi mampu memberikan kompensasi yang seimbang, layak, dan mampu memenuhi kebutuhan baik materi maupun non materi pegawai, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja (Wursanto 2010)
9. Rasa bangga terhadap instansi merupakan rasa “memiliki” yang timbul dari dalam diri pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan tempat kerja maka akan menunjukkan kinerja yang optimal demi kemajuan organisasi.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Kemudian menurut Pratiwi (2019, hlm.97) Mengatakan “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.4.2 Sumber Motivasi

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019, hlm. 101) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. **Motivasi Intrinsik**

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. **Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehingga memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam R Raito (2022), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (sense of belonging)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi individu bukanlah tujuan melainkan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu reservasi yang cepat, menyenangkan pelanggan, dan memberikan citra positif bagi perusahaan. Kompetensi dapat diartikan kemampuan atau keahlian individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hikmah et al., 2020).

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

2.1.5.2 Jenis – jenis Kompetensi

Dalam (Girniawan, et al, 2019) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

- 1) **Threshold Competencies** (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan untuk membaca).
- 2) **Differentiating Competencies** (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. **Keyakinan dan Nilai Keyakinan** dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini

Memengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.
3. Pengalaman Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.
4. Kepribadian Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolaborasi dan memecahkan masalah.
5. Motivasi Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.
6. Isu Emosional Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.
7. Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

8. Budaya Organisasi Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar pegawai, seperti rekrutmen dan seleksi pegawai, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi

2.1.5.4 Dimensi Indikator Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

2.1.6 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, sehingga prestasi kerja merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, dimana wujudnya berupa kemampuan inovasi, dapat membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja pegawai.

2.1.6.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pengurus organisasi dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pengurus organisasi itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan dalam Ekatri Oktaviani (2020:14) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya

dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi 20 kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
6. Disiplin waktu dan absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

2.1.6.3 Unsur-unsur yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut bisa membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh pegawainya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Hartatik (2019:130) :

1. Kesetiaan Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan, organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.
2. Prestasi Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan Penilai menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.
6. Kerja sama Penilai menilai partisipasi dan kerja sama

seorang pegawai, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

6. **Kepemimpinan** Penilai menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.
7. **Kepribadian** Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
8. **Prakarsa** Penilai menilai kemampuan berpikir seorang pegawai dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.
9. **Tanggung jawab** Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

Dari pendapat diatas unsur dasar seperti: kesetiaan, prestasi, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab merupakan unsur-unsur yang dapat membantu kita dalam melihat peningkatkan prestasi kerja seseorang. Karena dengan unsur tersebut mempermudah instansi/perusahaan melihat kualitas kerja seseorang yang bekerja didalam perusahaanya.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Flippo (2012: 22) dalam Ekatri Oktaviani (2020), dimensi prestasi seseorang dapat diukur melalui berikut ini :

1. Kualitas kehidupan kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Tanggung jawab, berkaitan dengan hasil kerja yang sudah diselesaikan serta penggunaan fasilitas kerja.
4. Kerja sama, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Inisiatif, berkaitan dengan sejauh mana pegawai berfikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Flippo (2012: 28) dalam Ekatri Oktaviani (2020) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan, ketelitian, keterampilan atas hasil kerja.
2. Kecepatan dalam mengerjakan tugas.
3. Menyelesaikan tugas dan menjaga fasilitas kerja dengan tanggung jawab.
4. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.
5. Berfikir secara orisinal dalam menyelesaikan masalah

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui

hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Abdur Rahman Irsyadi (2023) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Wilayah DKI Jakarta Dinasti International Journal of Digital Business Management Vol. 4 No. 4 (2023) https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4.188-8	Hasil penelitian ini adalah: 1) Quality of Work Life berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 4) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 5) Kualitas Hidup, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja	2. Variable Motivasi 3. Variable Kompetensi 4. Variable Prestasi Kerja 5. Lokasi Penelitian
2.	Andre Setya dan Gogi Kurniawan (2023) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggarisbawahi peran penting kompetensi sumber	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variable Kompetensi	1. Variable Kualitas kehidupan kerja dan Prestasi Kerja 2. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>pegawai Kantor Jasa Penilai Publik</p> <p>Jurnal Ilmu dan Bidang Manajemen Vol. 6 No. 4</p> <p>https://doi.org/10.35335/jmas.v6i4.321</p>	<p>daya manusia dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja pegawai</p>		
3.	<p>Emmira Iffat, Sriyono dan Rita Ambarwati Sukmono (2024)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Hotel Grand Whiz Trawas</p> <p>Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 1</p> <p>https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203</p>	<p>Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Hotel Grand Whiz Trawas meningkatkan kualitas hidup, pelatihan, dan motivasi kerja. Secara akademis, model ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain seperti pengembangan organisasi dan manajemen talenta. Implikasi manajerial mencakup penyesuaian keterampilan, revisi kebijakan siklus kerja dan promosi, evaluasi kompensasi, promosi program bimbingan, memastikan jadwal yang fleksibel untuk ibu bekerja, dan mengatasi ketidaksesuaian dan kesenjangan keterampilan global.</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja</p>	<p>1. Variable Motivasi 2. Variable Prestasi Kerja 3. Variable Kompetensi 4. Lokasi Penelitian</p>
4.	<p>Fitria Fitria, Ronal Aprianto dan Rindi Ningmas (2022)</p> <p>Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating di Dinas</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau, hal ini berdasarkan hasil nilai</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerjaa 2. Variable Motivasi</p>	<p>1. Variable Kompetensi 2. Variabel prestasi kerja 3. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pertanian Kota Lubuklinggau.</p> <p>Jurnal Internasional ilmu multidisiplin Vol. 1 No. 1 (2022) https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.307</p>	<p>pengaruh tidak langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar 0,143 dengan nilai t-hitung statistik sebesar 2254 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. nilai signifikansi sebesar 0,025.</p> <p>Selanjutnya terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau, hal ini berdasarkan hasil nilai pengaruh tidak langsung atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sebesar 0,274 dengan nilai t-statistik sebesar 4,167 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. dan terdapat pengaruh tidak langsung variabel Quality of Work Life</p>		

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.		
5.	<p>Hamdan Hamdan, Dwi Gemina, Erni Yuningsih, Samsuri Samsuri, Ismartaya Ismartaya (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol.13 No.3 https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3438</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sedangkan pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Motivasi</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>
6.	<p>Haqqy Kurniawan, Noorchamid Ustadi, Gunadi Rusydi dan Supriyanto Supriyanto (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi</p>	<p>Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua adalah motivasi berpengaruh</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Variable Motivasi Kerja</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Moderasi Komitmen Kerja Pada Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau</p> <p>Prosiding Konferensi Internasional Bisnis, Ekonomi & Manajemen Vol.1 No.1 https://doi.org/10.4774/7/icbem.v1i1.1284</p>	<p>terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yaitu komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hipotesis keempat yaitu komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.</p>		
7.	<p>Indah Roikhatul Janah, Yanuar Rahmansyah dan Himawan Arif Sutanto (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tegal.</p> <p>Journal of Management and Islamic Finance Vol.3 No.2 https://doi.org/10.22515/jmif.v3i2.7764</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu berperan sebagai mediator hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan merasa lebih percaya diri dan merasa berhasil dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan perasaan positif terhadap organisasinya yang mendorong peningkatan komitmen organisasi melalui upaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Namun</p>	1. Varibel Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Varibel Prestasi Kerja 3. Variabel Motivasi 4. Lokasi

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja pegawai kurang maka dapat mengakibatkan pegawai menjadi kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.		
8.	<p>Irwan (2018)</p> <p>Analisis Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Pemerintah Parepare</p> <p>Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Science Vol. 2 No.2</p> <p>10.18551/rjoas.2018-02.16</p>	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Structural Equation Model dengan menggunakan AMOS 18. Ditemukan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	<p>1. Variabel Motivasi</p> <p>2. Variabel Kompetensi</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan</p> <p>2. Variabel Prestasi Kerja</p> <p>3. Lokasi</p>
9.	<p>Lamminar Hutabarat, Nikous Soter Sihombing, Satria Panji Herlambang, Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dan Johari Sitompul (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut.</p> <p>International Journal Of Finance, Economics And Business</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Selain itu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi	<p>1. Variabel Kompetensi</p> <p>2. Variabel Motivasi</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>2. Variabel Prestasi Kerja</p> <p>3. Lokasi</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Vol. 2 No. 1 https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171</p>	<p>kerja. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban Kerja Motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, penelitian ini telah menguji peran mediasi motivasi dan menemukan bahwa variabel motivasi tidak berperan signifikan dalam hubungan kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.</p>		
10.	<p>Muhammad Iqbal Prasetio, S.M., M.M dan Dr. Hasanah, S.E., M.M (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Generasi Milennial Di Tengah Wilayah Dki Jakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi Trisakti e-ISSN</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 5)</p>	<p>3. Variabel kompetensi 4. Variabel Motivasi kerja</p>	<p>1. Variabel kualitas kehidupan kerja 2. Variabel Kompetensi</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Vol. 2 No.1 April 2022 hal:29-38 https://doi.org/10.25105/jet.v2i1.13553	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 6) Pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, 7) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.		
11.	Mahmud Fatoni dan Ultafakoh Paranitha Dimulyo (2018) Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai pada PT. Bank BCA Cabang Jember International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Vol. 6 No.6 https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v6i6.em1	Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung dan positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak sekuat pengaruh langsung. Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis dan praktis. Temuan ini mampu memperkuat penelitian sebelumnya mengenai studi kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga memberikan masukan kepada manajemen PT. Bank	1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Motivasi	1. Variable Kompetensi 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		BCA menjaga aspek kualitas kehidupan kerja dan motivasi bisnis untuk meningkatkan kinerja pegawai.		
12.	<p>M. Thamrin Noor (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pt Penascop Maritime Of Indonesia Di Kabupaten Kota Waring Timur</p> <p>Jurnal Ekonomi Vol. 3 No. 2 https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.492</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi R sebesar 0,857 artinya ada hubungan antara variabel motivasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai atau R-Square (R²) dengan besarnya R Square 0,735 atau sebesar 73,5% artinya variabel motivasi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya sebesar 26,5% untuk variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan lain sebagainya.</p>	<p>1. Variable Motivasi 2. Variable Kompetensi</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>
13.	<p>Nur Faizah , Obed Bida , & Darmanto (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Pegawai Kinerja BPS di Kabupaten Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka Selatan</p> <p>Journal of Humanities and Social Sciences Vol. 3 No. 2 (2023) https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1457</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka Selatan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,811 artinya 81,1% kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka Selatan dipengaruhi oleh variabel motivasi</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Motivasi</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan 2. Variabel Prestasi Kerja 3. Kerja Lokasi</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain.		
14.	<p>Putri Aziziah Rahmah, Deti Diana, Siti Amelia Nur Anugrah dan Kartono (2024)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappelitbangda Kota Cirebon</p> <p>Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA) Vol.4, No.2, 2024: 575-596 https://doi.org/10.55927/ijba.v4i2.8901</p>	<p>Temuan studi ini menunjukkan bahwa pegawai Bappelitbangda Kota Cirebon mempunyai kinerja yang lebih baik dan signifikan jika mereka memiliki kompetensi. Tidak terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dan kinerja pegawai di Bappelitbangda Kota Cirebon. Kinerja pegawai Bappelitbangda Kota Cirebon dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan motivasi secara bersamaan.</p>	<p>1. Variable Motivasi Kerja 2. Variable Kompetensi</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>
15.	<p>Rizka Fathya Fancha, Dudung Hadiwijaya dan Muhammad Imam Muttaqijn (2024)</p> <p>Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai</p> <p>Indonesian Journal of Multidisciplinary Science 3(4):362-3723(4):362-372 Vol. 3 No. 4 https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.809</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality Of Worklife berpengaruh positif namun tidak signifikan sedangkan Motivasi Kerja dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Motivasi Kerja yang mempunyai pengaruh lebih dominan. Quality Of Worklife, Motivasi Kerja dan Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Cahaya Teknik Sukses Bekasi. Hal ini</p>	<p>1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Motivasi</p>	<p>1. Variable Kompetensi 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih fokus pada peningkatan Quality of Worklife dan Employee Engagement agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.		
16.	<p>Sumarsid, Syech Idrus, Evi Mafriningsiant dan Ahmad Rifa'I (2023).</p> <p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Jeneponto</p> <p>International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship Vol. 3, No. 1, April 2023 https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Baik kualitas kerja maupun motivasi kerja individu juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun sebesar 64,90% faktor lain di luar penelitian juga mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja di PT antara lain pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, inovasi sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan.</p>	<p>6. Variabel kualitas kehidupan kerja 7. Variabel Motivasi</p>	<p>1. Variabel Kompetensi 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi penelitian</p>
17.	<p>Sabil, Suhartono, Slamet Heri Winarno , Octa Pratama Putra dan Dwiyatmoko Puji Widodo (2021).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri Kabupaten Bekasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja lebih dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi sebagai interveningnya, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi juga secara langsung mempengaruhi kinerja. Perusahaan harus</p>	<p>3. Variabel Motivasi Kerja 4. Variable Kompetensi</p>	<p>3. Variable Kualitas kehidupan kerja dan Prestasi Kerja 4. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 19 No. 1 Maret 2021 https://doi.org/10.31294/jp.v17i2</p>	<p>mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik agar pegawai dapat termotivasi dan memanfaatkan perencanaan kompetensi pegawai secara optimal. Penelitian ini lebih fokus pada bagaimana lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi mempengaruhi kinerja baik secara parsial maupun simultan.</p>		
18.	<p>Saša Kukol, Nemanja Deretić dan Alen Kamiš (2023)</p> <p>Penelitian Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Pegawai di Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat</p> <p>International Journal Vol. 2 No. 3 (2023): SCIENCE https://doi.org/10.35120/sciencei0203157k</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi pada infrastruktur modern, dukungan pengembangan karir dan pembelajaran berkelanjutan, serta penyediaan program mentoring, dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan lingkungan kerja yang menstimulasi dan memuaskan pegawai.</p>	<p>1. Variable Kualitas kehidupan kerja 2. Variable Motivasi Kerja</p>	<p>1. Variable Kompetensi 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>
19.	<p>Sunday Ade Sitorus, Suwitho Suwitho, Alfabetian Harjuno Candro Haditomo, Resti Nurfaidah, Ramlawati Ramlawati, Totok Hendarto, Adya Hermawati (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Mediasi Budaya Organisasi pada pegawai KPP Pratama Kriyorejo</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, beban kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, namun beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan mediasi budaya organisasi.</p>	<p>1. Variabel Kompetensi</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Motivasi 3. Variabel Prestasi Kerja 4. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.20 No.2 http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.08</p>			
20.	<p>Sahrudin Malik, Mochtar Luthfi, Muh. Tahir Malik dan Amelia (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah</p> <p>JISSR Vol. 3 No. 1 https://doi.org/10.5906/5/jissr.v3i1.93</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mengandung makna bahwa pihak manajemen harus lebih memperhatikan pengembangan kompetensi dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Rekomendasi dari penelitian ini adalah pihak administrasi harus memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, serta memberikan pengawasan, sanksi, dan penghargaan yang sesuai bagi pegawai yang tidak/disiplin.</p>	1. Variabel Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Motivasi 3. Variable Prestasi Kerj 4. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
21.	<p>Toni Geopani, Asep Rochyadi Suherman, Adang Adang, Annita Jannah dan Djadjat Suswanto (2024)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat</p> <p>Majalah Bisnis & IPTEK Vol.17 No.1 https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.556</p>	<p>Studi ini menyoroti pentingnya motivasi kerja dan kompetensi sebagai elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi yang berhubungan dengan pemasaran. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan, produksi, dan efisiensinya dengan memahami dan mengendalikan aspek-aspek ini. Untuk meningkatkan pengetahuan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja dan untuk menunjukkan pendekatan yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja, studi lebih lanjut dapat dilakukan.</p>	<p>1. Variable Motivasi 2. Variabel Kompetensi</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variable Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>
22.	<p>Wydyanto, M. Rizky Mahaputra dan M. Rizky Mahaputra (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai</p> <p>Dinasti International journal Of Digital Business Management Vol.2 No.5 https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5</p>	<p>Berdasarkan pembahasan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin banyak motivasi yang ada pada diri pegawai maka semakin baik kinerjanya, semakin banyak pula kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerjanya, dan semakin banyak pula kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.</p>	<p>1. Variabel Motivasi 2. Variabel Kompetensi</p>	<p>1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Prestasi Kerja 3. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini pengaruh yang baik dan saling menguatkan.		
23.	<p>Yanita Primadani, Winarno dan Sri Dwi Ari Ambarwati (2023)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2 Vol. 10, No. 2 tanggal 24 Juni 2023</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. QWL secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. QWL secara tidak langsung, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai.</p>	<p>2. Variable Kualitas Kehidupan Kerja 3. Variabel Motivasi 4. Variabel kompetensi</p>	<p>1. Variable Prestasi Kerja 2. Lokasi Penelitian</p>
24.	<p>Yanita Primadani (2023)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Sosial Dan Transmigrasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. QWL secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. QWL secara tidak langsung, tidak berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>1. Variable Kualita Kehidupan Kerja</p>	<p>1. Variable Motivasi 2. Variable Kompetensi 3. Variable Prestasi Kerja 4. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Vol 10, No 2 https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2.4429	variabel kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai.		
25.	Yulia Herwina (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai : Investigasi Pada Perusahaan Otomotif Jurnal Internasional manajemen bisnis Vol. 1 No. 1 https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97	Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Hasil regresi linier sederhana diperoleh $Y=10,940+0,617X$, maka dapat disimpulkan bahwa itu memiliki arah hubungan yang positif. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,496. Artinya sebesar 49,6% variabel kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	1. Variabel Kompetensi	1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja 2. Variabel Motivasi 3. Variabel Prestasi Kerja 4. Lokasi Penelitian

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul, variabel yang dipelajari, tempat atau objek dan waktu pelaksanaan penelitian.

Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, ada banyak penelitian yang menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja,

motivasi, kompetensi dan prestasi kerja sehingga peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang kualitas kehidupan kerja, motivasi, komoetensi dan prestasi kerja pegawai. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi

Salah satu dampak kualitas kehidupan kerja yang buruk adalah timbulnya stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Konsep stres kerja mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja.

Menurut M. Ifran Sanni, Silvia Norita, Isrial Isrial (2021) dalam judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja,

motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kota Administrasi Jakarta Barat.

Pegawai yang mengalami stres pekerjaan dan kualitas kehidupan kerjanya rendah mempunyai sikap ketidakpuasan, sikap apatis, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, mudah marah dan selalu menunda pekerjaan. Jika hal ini terjadi dan tidak segera ditanggulangi, maka kinerja dan produktivitas pegawai akan menurun yang menyebabkan pegawai tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu muncul keinginan atau kecenderungan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang sangat penting antara kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja, oleh sebab itu peneliti tertarik ingin meneliti tentang ³Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality of Work Life terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Paya Bakong, Kabupaten Aceh Utara.

2.3.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kompetensi

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Dian Risandi Putri, Lalu Suparman, Siti Nurmayanti (2022) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara

Barat). Hasil dari penelitian tersebut mendapatkan hasil Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kontrak Dinas Perdagangan Provinsi NTB. Dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi

Seseorang yang mempunyai kompetensi yang memadai tentu akan mempunyai motivasi kerja yang baik begitu pula sebaliknya jika seseorang tidak berkompoten dalam suatu pekerjaan maka individu tersebut akan memiliki sedikit motivasi kerja yang tentu berpengaruh pada hasil akhir pekerjaan. Dalam melakukan pengembangan akan motivasi kerja, terdapat hal lain diluar kompetensi yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah pelatihan, pelatihan merupakan proses perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi dari pegawai untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pegawai dengan syarat yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut motivasi memiliki hubungan dengan kompetensi tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Okky Satria, Asep Kuswara tentang Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung yang mendapat hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kompetensi.

Menurut Ety Siswati, Nadiatul Khoiroh Nadiatul Khoiroh (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. Hasil penelitian tersebut, kesimpulan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji

parsial (uji t). Diperoleh thitung (X1) Motivasi Kerja disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (X2) Disiplin Kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan untuk (X3) Kompetensi Kerja dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Uji Serentak (Uji F). Diperoleh nilai Fhitung sebesar 75,665 dan nilai Ftabel sebesar 2,79 karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi

Peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja setiap pegawai dalam sebuah perusahaan. pengaruh faktor kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari: pengembangan karir, penyelesaian konflik, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi khususnya PNS, mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dalam bentuk keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja adalah hasil kerja PNS dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas, disiplin, inisiatif dan Kerjasama.

Dari penjelasan tersebut motivasi memiliki hubungan dengan prestasi tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang Dilakukan oleh

Heriyanti, Fajar Apriani, Santi Rande Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

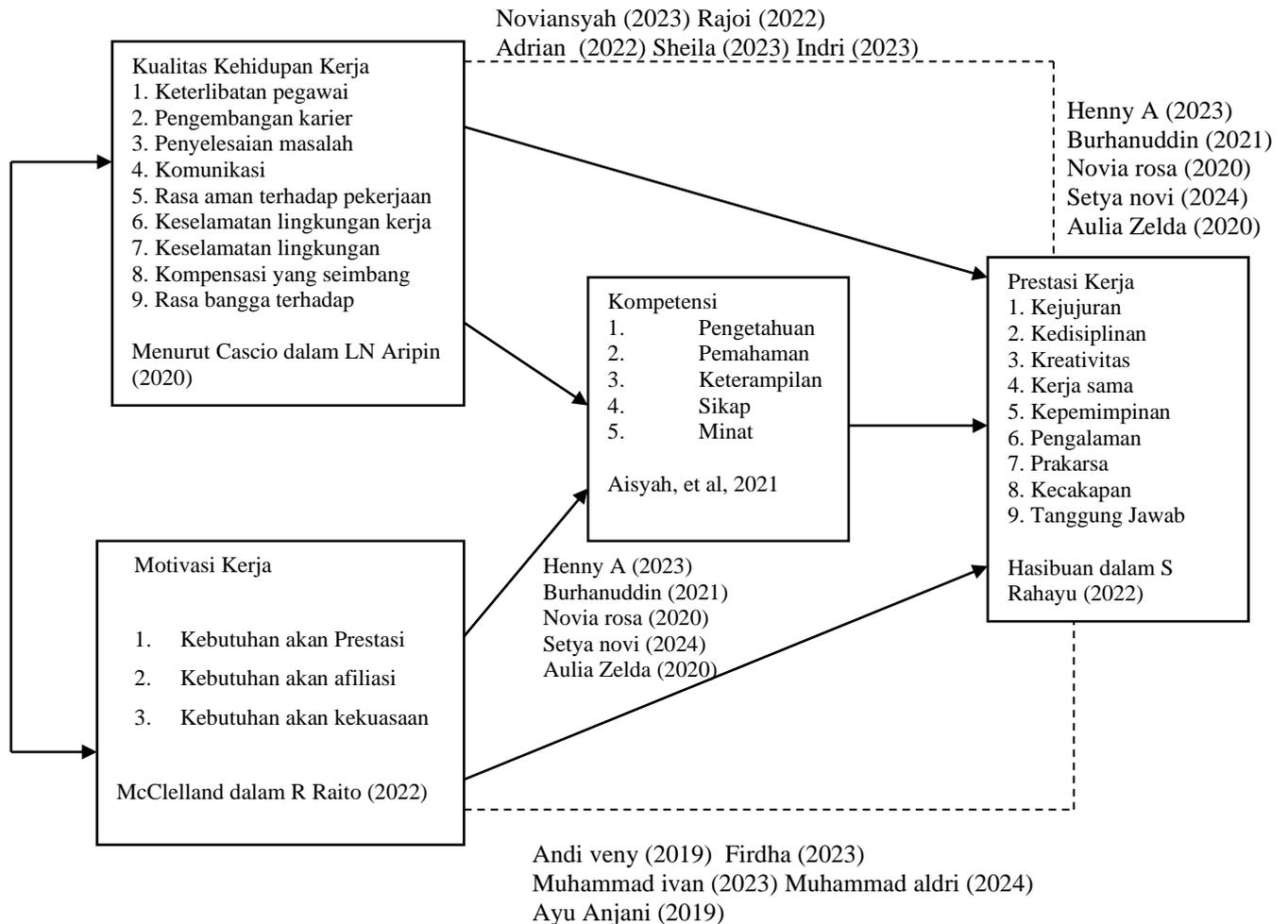
2.3.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi

Kompetensi menjadi penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, aspek pekerjaan yang menuntut kompetensi pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari penjelasan tersebut motivasi memiliki hubungan dengan prestasi tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Wicaksono tentang Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak yang mengasilkan bahwa secara parsial dan simultan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

Menurut Minda Saryani Br. Sembiring (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian merupakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lalu dikatakan motivasi bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Bersama demikian bisa disimpulkan disiplin kerja dan motivasi secara simultan bisa berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitiannya ialah sebagai berikut :

1. Hipotesis secara simultan Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai
2. Hipotesis secara parsial
 - a. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi Pegawai
 - b. Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi Pegawai