

# PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Muhammad Rafif Akbarsyah<sup>1\*</sup>, Anra Tinambunan<sup>1</sup>, Muhammad Zein Erian<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : <sup>1\*</sup>[muhammad.rafifakbarsyah@student.upj.ac.id](mailto:muhammad.rafifakbarsyah@student.upj.ac.id), <sup>2</sup>[anra.tinambunan@student.upj.ac.id](mailto:anra.tinambunan@student.upj.ac.id),

<sup>3</sup>[muhammad.zeinerian@student.upj.ac.id](mailto:muhammad.zeinerian@student.upj.ac.id)

(\*: corresponding author)

**Abstrak**—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja, kepercayaan diri dan budaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, dimana informasi dikumpulkan dari beberapa sumber terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan kreatif dalam tugas mereka. Selain itu, kepercayaan diri karyawan yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Karyawan yang percaya diri dengan kemampuannya lebih cenderung mengambil inisiatif dan mengambil risiko untuk mencapai hasil yang lebih baik. Budaya perusahaan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih memuaskan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepercayaan diri dan budaya perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri serta memperhatikan nilai dan norma yang terkandung dalam budaya perusahaan. Dengan cara ini, kinerja karyawan dapat meningkat dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

**Kata Kunci:** Kehidupan Kerja, Kepercayaan Diri, Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan

**Abstract**—The purpose of this study is to determine whether the quality of work life, self-confidence and corporate culture can improve an employee's performance. The research method used is literature study, where information is collected from several reliable sources. The results of the study show that a good quality of work life can improve employee performance by creating a healthy and comfortable work environment. This can motivate employees to work more productively and creatively in their tasks. In addition, high employee self-confidence can have a positive impact on their performance. Employees who are confident in their abilities are more likely to take initiative and take risks to achieve better results. Good corporate culture can also affect employee performance. A positive corporate culture can create a harmonious and supportive work environment that can motivate employees to work better and achieve more satisfying results. In short, it can be said that the quality of work life, self-confidence and corporate culture play an important role in improving employee performance. Therefore, companies must provide a healthy and comfortable work environment, provide opportunities for employees to develop themselves and pay attention to the values and norms contained in the corporate culture. In this way, employee performance can improve and better results can be achieved.

**Keywords:** Work Life, Confidence, Company Culture, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Seperti yang dikatakan oleh Putri (2020) sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam persaingan global untuk menciptakan SDM yang memiliki ketrampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global. Menurut Krismiyati (2017) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam dalam suatu perusahaan, tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu seorang karyawan akan bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi dan akan loyal apabila merasa nyaman dengan pekerjaannya. Namun ketika beban kerja tinggi, karyawan akan merasa terlalu

dituntut dalam pekerjaannya sehingga kecemasan cenderung muncul dengan sendirinya dan mewujudkan tujuannya menurut Hasibuan (2019).

SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam dalam suatu perusahaan, tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu seorang karyawan akan bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi dan akan loyal apabila merasa nyaman dengan pekerjaannya. Namun ketika beban kerja tinggi, karyawan akan merasa terlalu dituntut dalam pekerjaannya sehingga kecemasan cenderung muncul dengan sendirinya dan mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2019).

Pengelolaan SDM ini tidak lepas dari kualitas kehidupan kerja, kepercayaan diri, budaya perusahaan, kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah upaya perusahaan untuk dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, sehingga sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif menurut Nawawi (2017). Sikap, keyakinan dan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga terkait dengan upaya peningkatan efektivitas organisasi dengan mengefektifkan perilaku karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2017).

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri menurut Tanjung, Z., & Amelia, S. (2017).

Menurut Ahmed dan Shafiq (2014) budaya Organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai Nyatakan dalam spesifikasi atau bentuk Tata Tertib Anggota Organisasi memecahkan masalah dengan organisasi. Berdasarkan Nikpour (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi Mempengaruhi kinerja, semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerjanya, semakin banyak Semakin buruk budaya organisasi, semakin rendah kinerjanya staf. Seperti yang dikemukakan oleh Brilliawan (2015) menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, Faktor yang tidak bisa diabaikan adalah budaya mengatur. budaya organisasi yang lebih baik diharapkan dapat diterapkan di Lembaga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena Budaya organisasi pada dasarnya adalah aturan membatasi perilaku karyawan dan ikuti aturan Ditetapkan dan disepakati bersama.

Gibson (2017) mengemukakan bahwa “kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Robbin (2017:260) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.” Menurut Gibson (2017:182) mengemukakan bahwa “kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Bernardin dan Russel (2017) mengemukakan bahwa *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”*

Dalam upaya memaksimalkan kinerja perusahaan akan mencoba berbagai cara untuk meningkatkan keuntungan. Teknologi informasi dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan bisnis lebih cepat. Perkembangan bisnis berdampak pada meningkatnya kebutuhan perangkat lunak sesuai dengan ketentuan. Dalam dunia bisnis perubahan bisnis merupakan hal yang biasa, dengan adanya perubahan tersebut dapat meningkatkan proyek-proyek untuk pengembangan perangkat lunak. Pengembangan perangkat lunak dapat didefinisikan sebagai suatu proses membuat perangkat lunak baru untuk menggantikan perangkat lunak lama atau memperbaiki perangkat lunak yang sudah ada. Proses bisnis seharusnya sudah menggunakan sebuah system yang bisa membantu dalam kegiatannya.

Proses bisnis seharusnya sudah menggunakan sebuah system yang bisa membantu dalam kegiatannya. Scrum adalah pendekatan pengembangan perangkat lunak yang bersifat iteratif dan inkremental. Metode ini pertama kali diperkenalkan oleh Ken Schwaber pada tahun 1997 pada makalah yang menjelaskan Metodologi Scrum pada tahun 1995. Metode Scrum merupakan metodologi yang termasuk dalam agile software development. Scrum dinilai dapat menghasilkan kualitas perangkat lunak yang baik sesuai dengan keinginan pengguna, dapat digunakan dalam

proyek besar maupun kecil, dan mudah untuk mengadopsi perubahan. Scrum sendiri sebenarnya adalah metode agile process development mengharapkan terjadi sebuah perubahan requirements pada waktu melakukan berjalannya pengembangan suatu software

Metodologi pengembangan perangkat lunak merupakan suatu proses pengorganisasian sekumpulan metode dan konvensi notasi yang telah ditetapkan untuk mengembangkan perangkat lunak. SDLC merupakan siklus hidup pengembangan perangkat lunak yang terdiri dari beberapa tahapan kunci dalam membangun perangkat lunak dalam hal perkembangannya . Dengan siklus SDLC , proses membangun sistem dibagi menjadi beberapa langkah dan pada sistem besar , setiap langkah dilakukan oleh tim yang berbeda. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengembangan system informasi pada perangkat lunak. Dengan harapan hasil dari pengembangan dapat digunakan dan dimanfaatkan banyak perusahaan dalam meningkatkan keuntungan bisnis.

## 2. METODE

Metode Penelitian:

1. Identifikasi topik yang akan diteliti, yaitu kualitas kehidupan kerja, kepercayaan diri, dan budaya perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Lakukan pencarian literatur melalui sumber primer (jurnal ilmiah, artikel di website resmi perusahaan yang bergerak di bidang HRD/kepegawaian, buku referensi) dan sumber sekunder (artikel, berita, dan laporan dari media massa).
3. Seleksi literatur yang relevan dengan topik yang diteliti dan memenuhi kriteria inklusi yang sudah ditentukan (kualitas literatur, tahun terbit, dan sumber literatur).
4. Analisis data literatur, yaitu mengekstrak data-data penting, menelaah dan menganalisis isi literatur yang relevan dengan topik penelitian.
5. Hasil penelitian diolah dan dibuat laporan penelitian, yang dapat berisi ringkasan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan kesimpulan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Krismiyati (2017) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. Putri (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam persaingan global untuk menciptakan SDM yang memiliki ketrampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global. Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap orang - orang dalam suatu organisasi yang dapat memberikan sumbangan ide dan melakukan pekerjaan di dalam organisasi agar bersama - sama mencapai tujuan organisasi. (Anggara et al., 2020).

### 3.2 Kualitas Kehidupan Kerja

(Wibowo, 2017) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya organisasi dalam mengembangkan dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. menurut Takalao (2019) ada sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu:

1. Keselamatan lingkungan kerja (saving the environment) Keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah: komite keselamatan, tim penyelamat darurat dan program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).
2. Kompensasi yang adil Sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus tepat, adil dan memadai, artinya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan taraf hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan upah yang berlaku. di pasar tenaga kerja.

3. Komunikasi Agar komunikasi antara karyawan dengan karyawan, atau dengan manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan komunikasi yang terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja atau pertemuan kelompok.
4. Penyelesaian Konflik Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggot organisasi untuk menyelesaikan konflik adalah keterbukaan, proses penyampaian hasil formal, dan pertukaran pandangan.
5. Pengembangan profesi Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja bisnis. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain tawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), penilaian kinerja, dan promosi jabatan.
6. Partisipasi karyawan (Employee participation) Organisasi harus mampu berinteraksi secara optimal dengan anggota organisasi, tidak hanya untuk menciptakan suasana penerimaan, pengakuan dan penghargaan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan penyempurnaan cara anggota organisasi terlibat melalui pertemuan, kerjasama tim, kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan dan hubungan dengan atasan.
7. Rasa aman terhadap pekerjaan (Job security) Dengan adanya kepastian status kepegawaian, diharapkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk itu diperlukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuannya, meningkatkan rasa memperoleh jaminan keselamatan kerja bagi setiap karyawan. Beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sepihak, mengatur atau melibatkan anggota organisasi dalam rencana pensiun.
8. Fasilitas yang tersedia (Kesehatan) Fasilitas yang biasanya disediakan oleh lembaga terdiri dari pusat kesehatan, dental wellness center, wellness center program, program rekreasi, program konseling. Dengan kegiatan tersebut, akan menjamin terpeliharanya kesehatan para anggota organisasi. Beberapa kegiatannya terdiri dari pemberian fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa materil (meliputi perlengkapan, ruangan dan peralatan) maupun non materil (fasilitas rekreasi dan kesehatan).
9. Bangga dengan institusi (Pride) Rasa bangga terhadap institusi dapat diwujudkan melalui corporate identity, partisipasi masyarakat, kepedulian terhadap lingkungan dan corporate citizenship. Misalnya, perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan dalam organisasi semacam itu dapat terjadi karena kehadirannya diterima, dihargai dan dibutuhkan oleh masyarakat di lingkungan sekitarnya.

### **3.3 Budaya Perusahaan**

Budaya perusahaan adalah kepribadian perusahaan yang mendefinisikan lingkungan tempat karyawan bekerja. Secara umum budaya perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Budaya perusahaan penting karena mendukung tujuan bisnis perusahaan. Hal ini menjadi tujuan utama budaya perusahaan. Melalui budaya perusahaan tertentu, bisnis internal dan operasional bisnis dapat dikoordinasikan dan dijalankan secara sinergis. Adanya budaya perusahaan juga dapat membuat karyawan tertarik dengan perusahaan tersebut. (Tintino 2023)

Menurut Tampubolon (2008:233), indikator budaya organisasi dirangkum menjadi enam, yaitu:

1. Pertimbangan risiko yang inovatif Berdasarkan norma-norma yang dibentuk oleh kesepakatan, setiap karyawan akan peka terhadap setiap isu yang dapat menimbulkan risiko kerugian bagi grup dan seluruh organisasi. Jika perilaku karyawan ini dilandasi oleh kesepakatan bersama, maka secara tidak langsung akan menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan untuk bertindak secara konsisten agar tidak terjadi kerugian.

2. Perhatikan setiap masalah Perhatikan detail setiap masalah dalam pekerjaan, dan jelaskan ketelitian dan ketepatan pekerjaan staf. Sikap ini akan menggambarkan tingkat kualitas kerja yang sangat tinggi.
3. Berorientasi Hasil Pengawasan manajer terhadap bawahan merupakan cara bagi manajer untuk memerintah dan memberi wewenang kepada karyawan. Melalui pemantauan, dimungkinkan untuk menggambarkan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, di mana tujuan dan hasil dicapai.
4. Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi untuk kepentingan seluruh karyawan salah satunya bergantung pada kerja sama tim, yang dapat terbentuk jika diawasi dengan baik oleh para manajer.
5. Motivasi Kerja Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan jika karyawan bekerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik dimaksud antara lain: kualifikasi teknis (kompetensi dan keterampilan) yang mampu memenuhi persyaratan produktivitas, yang harus diikuti dengan disiplin dan ketekunan yang tinggi.
6. Menjaga dan Menjaga Stabilitas Tempat Kerja Kinerja pegawai yang baik harus didukung oleh kesehatan yang prima. Prestasi kerja yang baik tidak akan terjadi secara terus menerus jika status kesehatan karyawan tidak prima.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan artikel yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepercayaan diri dan budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan personel. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya, mereka akan lebih produktif dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan. Selain itu, rasa percaya diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Budaya perusahaan yang positif juga dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

#### **REFERENCES**

- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186–194. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795>
- Arsi, P., Waningsih, S., Pambudi, A. S., & Maisa, W. (2019). Peningkatan Kualitas Sdm Dengan Pemanfaatan Iptek Melalui Pelatihan Komputer Dasar Dan Internet Pada Anggota Polsek Kedungbanteng. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 191–196. <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v2i2.4244>
- Fitria, A. L., Frendika, R., Shakti, F., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 48–52.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta*. 7(2), 96–104. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/62209>
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37776>
- Kolonio, G., Mandey, S., Lengkong, V. P. K., Kualitas, P., Kerja, K., Kepercayaan, D. A. N., Terhadap, D., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel

- Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4212–4221.
- Mawu, Y., Lengkong, P. K., Lumintang, G., Kualitas, P., Kerja, K., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Lengkong, V. P. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). *KINERJA KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD MINAHASA TENGGARA THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE MINAHASA TENGGARA DPRD OFFICE Oleh : Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 779-788. 10(2), 779–788.*
- Miftahul Jannah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 1–33.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.395>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Putra, T. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah. Study of Scientific and Behavioral ...*, 2(1), 45–54. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/20525>
- Riansyah, H., & Saleh, B. L. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 764. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17656/17400>
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). 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. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Yap, H., & Awen, V. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Guru dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Guru SD DR. Wahidin Sudirohusodo Dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 150–159. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2296>
- Yulmaidar, Y., Makhdalena, M., & Indarto, W. (2019). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Reward Terhadap Kejenuhan Kerja Guru Honor Sd Negeri Se-Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 286297. <https://doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.286297>
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Akbar, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah MANAJEMEN BISNIS*, 2(2), 93-110.
- Amansyah, A., & Ratnawati, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 137-148.
- Putri, D. A., & Marcia, M. (2020). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. ABC. *Jurnal ReKayasa Sistem Industri*, 9(1), 69-78.
- Rinaldi, F. (2018). Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 34-51.
- Setiadi, R. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. XYZ). *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(1), 33-46.