

Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan Pt. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)

Adit Setiawan¹, A. Zuliansyah², Weny Rosilawati³

^{1,2} Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

³ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

e-mail: aditsetiawan2001@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how self-efficacy and motivation affect employee performance in the perspective of Islamic business at PT Indonesia Comnets Plus (ICON +) Lampung. The background of this research is where the performance of employees at PT Indonesia Comnets Plus (ICON +) has decreased so that the sales level at PT ICON + has decreased. This research uses quantitative research methods. The data used are primary and secondary data. The data collection used is interviews and distributing questionnaires to employees of PT. ICON + as many as 81 respondents. The data collected was analyzed using the analysis method on SPSS software. The results showed that Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Indonesia Comnets Plus (ICON +) Lampung. The results showed that Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Indonesia Comnets Plus (ICON +) Lampung. Self-efficacy and motivation show a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : *self-efficacy, motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam presfektif bisnis islam Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini dimana kinerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) mengalami penurunan sehingga tingkat penjualan pada PT. ICON+ tersebut menurun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data premier dan sekunder. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. ICON+ sebanyak 81 responden. Data yang terkumpul di analisis dengan metode analisis pada software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Self-efficacy dan Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *self-efficacy, Motivasi, kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatandalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena mereka akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai diperlukan organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan produktivitas merupakan isu sentral dalam organisasi masa kini. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karakteristik kinerja tugas, kinerja konstektual dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya.

Self-efficacy (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa self-efficacy mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Dalam pandangan bisnis Islam, self-efficacy atau keyakinan pada diri sendiri sangat penting dalam memulai suatu usaha, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa suatu keyakinan pada diri, seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya dan akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh oleh pihak lain.

Motivasi didefinisikan ke dalam lima kebutuhan hirarki yaitu fisiologis, kemanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan di bawah standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tetapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Motivasi yang tergolong cukup rendah, akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka kinerja karyawan akan menurun. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, di antaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi dalam Islam bukan hanya untuk mengejar hidup hedonis, status, atau bahkan mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

2. METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung dan Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang berada di Jl. Jagabaya III, Sukabumi, Bandar Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa angka-angka. Data tersebut berasal dari hasil penyebaran kuisioner. Dengan memilih pendekatan ini diperoleh data responden berupa skala likert. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+). Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung yang berjumlah 81 orang. Adapun metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Distribusi Kuisioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+). Hasil penyebaran kuisioner penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Distribusi Kuisioner Penelitian

No	Responden	Jumlah Responden
1	Kuisioner yang disebar	81
2	Kuisioner yang kembali	81
3	Kuisioner yang tidak kembali	0
Total		81

Sumber: Data diolah, (2023).

Tabel 3.1 menjelaskan bahwa dari 81 kuisioner yang disebar seluruhnya kembali dan dapat diolah. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengembalian (usable response rate) sebesar $= (81:81) \times 100\% = 100\%$, dengan demikian respon usable sebesar 100%.

Statistik deskripsi demografi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan yang akan dijelaskan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

Karakteristik Responden

Statistik deskripsi demografi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan yang akan dijelaskan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

Tabel 3.2 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	74%
	Perempuan	21	26%
Total		81	100%
Usia	21 - 30 Tahun	61	75%
	31 - 40 Tahun	15	19%
	> 40 Tahun	5	6%
Total		81	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	12	15%
	1 - 2 Tahun	18	22%

	2 - 3 Tahun	39	48%
	> 5 Tahun	12	15%
Total		81	100%

Sumber: Data diolah, (2023).

Tabel 3.2 menggambarkan karakteristik demografi responden karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 74% dan sisanya perempuan hanya sebanyak 26%.

Usia responden paling banyak berada pada rentang usia 12 - 30 tahun yaitu sebanyak 75%, PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) berarti memiliki sebagian besar karyawan pada rentang usia yang tergolong muda dan produktif. Masa kerja 2 - 3 tahun mendominasi responden dengan persentase sebesar 48% kemudian masa kerja paling sedikit pada rentang >5 tahun hanya 15%. Pendidikan responden didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 54% dan paling sedikit D3 sebanyak 15%.

Uji Validitas

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	Faktor Loading	Keterangan
Self-efficacy	X1.1	0,866	0,812	Valid
	X1.2		0,825	Valid
	X1.3		0,871	Valid
	X1.4		0,920	Valid
	X1.5		0,889	Valid
	X1.6		0,877	Valid
	X1.7		0,917	Valid
	X1.8		0,878	Valid
	X1.9		0,824	Valid
Motivasi	X2.1	0,895	0,875	Valid
	X2.2		0,880	Valid
	X2.3		0,890	Valid
	X2.4		0,876	Valid
	X2.5		0,919	Valid
	X2.6		0,907	Valid
	X2.7		0,809	Valid
	X2.8		0,876	Valid
	X2.9		0,928	Valid
	X2.10		0,897	Valid
	X2.11		0,917	Valid
	X2.12		0,906	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,898	0,924	Valid
	Y.2		0,919	Valid
	Y.3		0,913	Valid
	Y.4		0,892	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	Faktor Loading	Keterangan
	Y.5		0,706	Valid
	Y.6		0,873	Valid
	Y.7		0,907	Valid
	Y.8		0,952	Valid
	Y.9		0,954	Valid
	Y.10		0,829	Valid
	Y.11		0,567	Valid
	Y.12		0,726	Valid
	Y.13		0,909	Valid
	Y.14		0,903	Valid
	Y.15		0,714	Valid
	Y.16		0,916	Valid
	Y.17		0,948	Valid
	Y.18		0,866	Valid
	Y.19		0,711	Valid
	Y.20		0,893	Valid
	Y.21		0,906	Valid
	Y.22		0,904	Valid
	Y.23		0,938	Valid
	Y.24		0,899	Valid
	Y.25		0,917	Valid

Sumber: Data diolah, (2023)

Tabel 3.3 mendeskripsikan bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai faktor loading > 0,5 dapat dinyatakan valid, seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai faktor loading pada setiap butir pertanyaan memiliki nilai faktor loading diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas item dalam instrumen penelitian menggunakan teknik Cronbach’s Alpha (α), dengan kriteria nilai Cronbach’s Alpha harus diatas 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X_1)	0,773	Reliabel
<i>Motivation</i> (X_2)	0,757	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3.4 mendeskripsikan bahwa sesuai dengan uji reliabilitas maka semua item pertanyaan kuesioner pada tabel 3.4 dapat dinyatakan reliabel. Kesimpulan statistik dari uji reliabilitas adalah semua item pengukuran layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov-Test sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	81
<i>Mean</i>	0.00000000
<i>Std. Deviation</i>	6.20371399
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,111 ^c

Sumber: Data diolah, (2023)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai sig. sebesar 0,111, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 atau dapat diartikan $0,111 > 0,05$, sehingga berdasarkan keputusan pengujian normalitas Kolmogorof-Smirnov-Test maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan analisis regresi linier yang perhitungannya menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil perhitungan dengan rumus analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	17.575	6.002		2.928	0.004
<i>Self-Efficacy</i>	1.224	0.283	0.474	4.320	0.000
<i>Motivation</i>	0.860	0.230	0.410	3.742	0.000

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan table 3.6 diatas maka dapat disimpulkan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 17,575 + 1,224 X1 + 0,860 X2 + e$$

Dengan uraian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,575 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen self-efficacy dan motivasi tetap maka variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 17,575.

2. Koefisien regresi variabel self-efficacy adalah sebesar 1,224 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh konten mengalami kenaikan 1 dalam satuan maka pemahaman akan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 1,224.
3. Koefisien regresi variabel motivation adalah sebesar 0,860 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh konten mengalami kenaikan 1 dalam satuan maka pemahaman akan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,860.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% serta menggunakan derajat kebebasan df (degree freedom).

$$df = n - k - 1$$

$$df = 81 - 1 - 1$$

$$df = 79$$

Diperoleh nilai t tabel $(0,05;79) = 1.66437$

Hasil Uji Hipotesis dapat dilihat berikut:

Tabel 3.7 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.928	0.004
Self-Efficacy	4.320	0.000
Motivation	3.742	0.000

Sumber: Data diolah, (2023)

Tabel 4.15 yaitu variabel self-efficacy dengan tingkat signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,320) > t_{tabel} (1,66437)$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dengan demikian variabel self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).

Pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,742) > t_{tabel} (1,66437)$, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dengan demikian variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang dibuktikan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (4,320) > t_{tabel} (1,66437)$.

Hal itu menunjukkan bahwa self-efficacy yang mencakup tingkat, kekuatan, dan generalisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy merupakan rasa percaya diri seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan program kerja yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy merupakan salah satu prediktor utama dari tindakan seseorang dalam memilih melakukan suatu tugas dan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat efficacy diri yang tinggi biasanya menetapkan tujuan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan dengan tingkat efficacy yang rendah.

Self-efficacy mempengaruhi ketekunan karyawan sehingga mereka mau mencoba tugas-tugas baru dan sulit. Karyawan dengan self-efficacy yang tinggi lebih percaya diri dalam mengambil tugas kerja yang dianggap sulit oleh kebanyakan karyawan, sebaliknya karyawan dengan efficacy diri yang rendah menganggap bahwa dirinya tidak mampu belajar dan mengerjakan pekerjaan yang sulit.

Karyawan yang memiliki hasrat keyakinan yang kuat mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dalam situasi sulit cenderung percaya diri menangani tugas-tugas yang menantang dan lebih baik dalam menangani masalah dari pada karyawan dengan tingkat efficacy diri yang rendah sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivation Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang dibuktikan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,742) > t_{tabel} (1,66437)$. Hal itu menunjukkan bahwa motivasi yang mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu melakukan sesuatu kegiatan, penentu batas-batas dan bentuk kegiatan, dan menjadi penentu tujuan dari kegiatan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi membuat karyawan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat, menciptakan perasaan gembira, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan semua upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Karyawan yang bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan dan dalam waktu yang sudah ditentukan. Motivasi membuat karyawan

merasa senang melakukan pekerjaannya, dirinya juga merasa dihargai dan diakui karena pekerjaan tersebut betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini karena dorongan yang begitu tinggi membuahkan hasil sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

3. Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung Dalam Presfektif Bisnis Islam

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis simultan pada penelitian ini adalah pada hubungan Self-efficacy(X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan(Y1) berpengaruh positif dan signifikan.

self-efficacy yang mencakup tingkat, kekuatan, dan generalisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

motivasi yang mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Self-Efficacy dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Karyawan yang memiliki hasrat keyakinan yang kuat mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, pada situasi sulit cenderung percaya diri menangani tugas-tugas yang menantang dan lebih baik dalam menangani masalah dari pada karyawan dengan tingkat efficacy diri yang rendah sehingga berdampak pada peningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Motivasi menciptakan gairah kerja dan perasaan gembira, dengan perasaan gembira dan gairah kerja yang tinggi dapat memberikan perasaan puas bagi karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Hal ini karena dorongan yang begitu tinggi membuahkan hasil kerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
3. Self-efficacy dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. Ini mengartikan bahwa Self-efficacy dan Motivasi memiliki pengaruh positif bagi karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+)

4. DAFTAR PUSTAKA

Aisyiyah, Nassyiatul, Kaiman Turnip, and Nina Siti Salmaniah Siregar. “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 3 (2022): 1584–94. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>.

- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 1 (2021): 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>.
- Bintoro, and Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Colquitt, Jason A, Jaffery A Lapine, and Michael J Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 2019.
- Dr. Kabul Wahyu Utomo, M.Si Rizqon Halal Syah Aji, Ph.D Havis Aravik, M.SI, MM. "Islamic Entrepreneurship: Konsep Berwirausaha Ilahiyah." *Edu Pustaka*, 2022, 1–266.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hidayat, Rahmat. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5, no. 1 (2021): 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Koopmans, Linda, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. De Vet, and Allard J. Van Der Beek. "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56, no. 3 (2014): 331–37. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>.
- Noornajihan. "Efikasi Kendiri : Perbandingan Antara Islam Dan Barat." *Gjat* 4, no. 2 (2014): 89–98. www.gjat.my.
- Noviawati, Dian Rizki. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. 3 (2016): 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>.
- Prasetyono, Agus, Dewi Indriasih, and Ahmad Hanfan. "Intervening (Studi Kasus." *Journal Information System & Business Management* 1 (2023): 1–13.
- Putri, Putu Eka Viska, and I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 11 (2018): 7339–65. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>.
- Rahmat, Ihsan. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan." *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 1 (2018): 23. <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1568>.
- Ramadhan, Bagus Mohamad, and Muhamad Nafik Hadi Ryandono. "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 2, no. 4 (2015): 274. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20154pp274-287>.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sjarifudin, Didin, Hibarkah Kurnia, and Erwin Barita tambunan Maniur. "Analisis Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian." *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)* 4, no. 1 (2023): 47–57. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kurnia%2C+H.%2C+Sjarifudin%2C+D.%2C+%26+Tambunan%2C+E.+B.+M.+%282023%29.+Analisis+Pengaruh+SelfEfficacy+dan+Motivasi+Kerja+terhadap+Disiplin+Kerja+dan+Kinerja+Karyawan%3A+Tinjauan+Sistematis+Kajian.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2016.
- Suprayitno, H. Syahrani, and H. Burhanuddin. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Administrative Reform* 2, no. 2 (2014): 160–73.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1, no. 1 (2020): 70–82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>.
- Yusnandar, Willy, Roydi Nefri, and Safi'i Siregar. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan." *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1), no. 1 (2020): 61–72.
- ZAMEER, Hashim, Shehzad Alireza, Waqar NISAR, and Muhammad AMIR. "The Impact of the Motivation on the Employeeâ€™s Performance in Beverage Industry of Pakistan." *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4, no. 1 (2014): 398–406. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>.
- Zuliansyah Ahmad, Rosilawati Weni, Rahayu Sintia. "Pengaruh Modal Usaha, Lingkungan Keluarga, Kreativitas Dan Self Efficacy Terhadap Minat BERwirausaha Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN Raden Intan Lampung Angkatan 2017 Dan 2018)." *Ekonomi Sakti* 12, no. 1 (2023): 68–88.