

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *MOTIVATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEKUTIF
PRINSIP BISNIS ISLAM
(Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+)
Lampung)**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Dalam Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

ADIT SETIAWAN

NPM. 1951040217



Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *MOTIVATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PRESEFEKTIF
BISNIS ISLAM
(Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+)
Lampung)**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Dalam Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**ADIT SETIAWAN
NPM. 1951040217**

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**Pembimbing I: A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
Pembimbing II: Weny Rosilawati.M.M**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi landasan penting bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self-efficacy*, dan motivasi pada dirinya sendiri. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif bisnis Islam. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif manajemen bisnis Islam.

Metode penelitian yang digunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa variabel *self-efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Connets Plus (ICON+). Variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Connets Plus (ICON+).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Self-Efficacy*, Motivasi.

ABSTRACT

Employee performance is an important foundation for the company in order to achieve company goals. Employees who have good performance will be able to solve problems and tasks assigned by the organization. Employee performance can be an illustration of the level of achievement in implementing an activity in realizing the goals, objectives, vision and mission of an organization as stated in an organization's planning strategy. Good employee performance can be created if employees have self-efficacy and self-motivation. The formulation of the problem in this research is whether there is a partial or simultaneous influence of self-efficacy and motivation variables on employee performance and how self-efficacy and motivation influence employee performance viewed from an Islamic business perspective. The purpose of this research is to determine the partial or simultaneous influence of self-efficacy and motivation on employee performance and to determine employee performance from an Islamic business management perspective.

The research method used is a quantitative research approach using primary data collected using the questionnaire method. The population in this study were all employees who worked at PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandar Lampung with a sample size of 81 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program.

The partial research results state that the self-efficacy variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Indonesia Connets Plus (ICON+). The motivation variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Indonesia Connets Plus (ICON+).

Keywords: *Employee Performance, Self-Efficacy, Motivation.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adit Setiawan
Npm : 1951040217
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan Pt. Indonesia Comnets Plus (Icon+) Lampung)*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka, Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 5 juni 2024





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Sutitmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703289.

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Motivation* Terhadap
Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Prinsip
Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan PT.
Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung)
Nama : Adit Setiawan
NPM : 1951040217
Jurusan /Prodi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

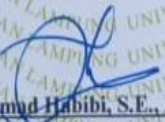
Pembimbing II


A Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003


Weny Rosilawati, S.E., M.M.
NIP. 198008012002121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syari'ah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratman, Hainlar Lampung, 35731 Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Prinsip Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan Pt. Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung)"** disusun oleh **Adit Setiawan, NPM 1951040217**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah di ujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari Rabu tanggal **19 Juni 2024**.

TIM PENGUJI

- Ketua Sidang : Dr. Asriani, S.H., M.H**
- Sekretaris : Sherly Erika Sari, M.S.I**
- Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Akt**
- Penguji II : Weny Rosilawati, S.E., M.M**



Mengetahui,
Dalam Rangka, Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Agus Suryanto, S.E., M.M, Akt. CA
NIP. 97009262008011008

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا
لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ ۞ وَأَعْفُ عَنَّا
وَأَعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayah dan Ibuku yang terkasih, Di setiap langkah hidupku, kalianlah pilar yang teguh. Dari detik pertama kehadiranku hingga kini, kasih sayang kalian telah menerangi jalan hidupku dengan cahaya yang tak pernah redup. Kalian adalah teladan kesabaran, cinta, dan pengorbanan yang tak tertandingi. Kepada kalian berdua, terima kasih tak terhingga atas segala pengorbanan, doa, dan cinta yang telah kalian curahkan untukku. Hidupku adalah anugerah karena kehadiranmu. Semoga Allah selalu melindungi kalian, memberkahi setiap langkah kalian, dan mengabulkan semua doa-doa yang kalian panjatkan.
1. Kakak dan Adikku, Terima kasih atas setiap pelajaran, dukungan, dan cinta yang telah kalian berikan. Kalian berdua adalah sahabat sejati dalam perjalanan hidupku. Kita berbagi cerita, mimpi, dan petualangan, menciptakan kenangan yang takkan pernah pudar. Dalam sukacita dan kesedihan, kalian selalu ada untuk mendukung dan menguatkan satu sama lain. Kalian adalah bukti nyata dari kekuatan ikatan keluarga yang tak tergantikan.
2. Teman Seperjuangan dan Kawan Kelas, Terima kasih kepada semua teman seperjuangan dan kawan kelas, termasuk Faisal, Diki (Almarhum), dan Mikail, atas berbagi impian dan tantangan bersama saya. Dalam setiap sesi perkuliahan, diskusi, dan tugas kelompok, kalian, termasuk Diki (Almarhum), telah menunjukkan keberanian, ketulusan, dan semangat juang yang luar biasa. Meskipun Diki (Almarhum) telah meninggalkan kita, kenangannya akan tetap hidup dan inspiratif bagi kita semua.
3. Kepada Almamater Terkasih, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan segala fasilitasnya yang memadai, lingkungan akademis yang mendukung, dan tenaga pengajar yang berpengalaman, telah menjadi pendorong utama kesuksesan kami.

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Adit Setiawan
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 04 Maret 2001
Alamat : Jalan Sultan Agung Gang M Bangsawan,
Sepang Jaya, Labuhan Ratu, Bandar
Lampung, Lampung.
Agama : Islam
Email : *aditsetiawan2001@gmail.com*

DATA PENDIDIKAN

1. 2007-2013 : SD Negeri Perumnas Way Halim
2. 2013-2016 : SMP Negeri 19 Bandar Lampung
3. 2016-2019 : SMK Negeri 2 Bandar Lampung
4. 2019 : Mahasiswa Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 21 Maret 2023
penulis

Adit Setiawan

KATA PENGANTAR

Pertama-tama, saya ingin mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan saya kekuatan, petunjuk, dan rahmat-Nya dalam menyelesaikan karya ini. Semoga karya ini dapat menjadi amal jariyah yang bermanfaat bagi banyak orang.

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, saya sebagai penulis ingin menyampaikan kata pengantar ini sebagai ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. A. Zuliansyah, M.M selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan motivasi serta bimbingan yang baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Weny Rosilawati, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan motivasi serta bimbingan yang baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi, ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Kedua orang tua saya yang saya cintai dan hormati.
7. Kakak dan adik ku yang saya cintai.
8. Sahabat dan Kawan-kawan ku yang selalu mendukung dan menyemangati ku dikala badai menerjang. terkhusus faisal, mikail, diki (alm), toriq, nanda, tata, nadia, rido 1 dan rido 2

terima kasih telah menemani saya dan menghibur saya saat berpendidikan di kampus ini.

9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Bisnis Syariah kelas B angkatan 2019, terima kasih atas kebersamaannya.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Bandar Lampung, 21 Maret 2023
penulis

Adit Setiawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu	15
H. Sistematika Penulisan	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS 19	
A. Teori yang Digunakan	19
1. <i>Job Performance Theory</i>	19
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
b. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	20
3. <i>Self-Efficacy</i>	21
a. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self</i> <i>Efficacy</i>	23
c. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	24
d. <i>Self-Efficacy</i> Dalam Presfektif Islam	25
4. Motivasi	27
a. Pengertian Motivasi	27
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	28
c. Motivasi Dalam Presfektif Bisnis Islam.....	34
5. Kinerja Karyawan	37
a. Pengertian Kinerja Karyawan	37
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	38
c. Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam.....	40

B. Pengajuan Hipotesis	43
a. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Waktu dan Tempat Penelitian	46
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
C. Sumber Data	46
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	46
E. Definisi Operasional Variabel	48
F. Instrumen Penelitian	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	50
G. Uji Prasarat Analisis	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
2. Analisis Kuantitatif	51
H. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	79
A. Simpulan	79
B. Rekomendasi	70
DAFTAR RUJUKAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).	7
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner Penelitian	53
Tabel 4.2 Karakteristik Demografi Responden	53
Tabel 4.3 Uji Validitas	55
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Tingkat.....	58
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Kekuatan	59
Tabel 4.8 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Generalisasi.....	60
Tabel 4.9 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Interensik	61
Tabel 4.10 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Ekstrinsik	63
Tabel 4.11 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Kinerja Tugas ..	65
Tabel 4.12 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Kinerja Kontekstual.....	66
Tabel 4.13 Deskripsi Responden Tentang Dimensi Prilaku Kerja Kontra Produktif	68
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.15 Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perbandingan Harga Iconnet Dengan Kompetitor	6
Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+)	8
Gambar 1.3 Target dan Realisasi Penjualan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) 2022	9

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pembahasan dan memahami judul skripsi ini, terlebih dahulu penulisan akan menjelaskan beberapa kata dan istilah yang dianggap penting, yaitu “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)”.

1. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya.¹
2. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidak mampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu.²
3. Motivasi sebagai proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.³
4. Perspektif yaitu suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan melihat suatu fenomena.⁴

Dari penjelasan diatas, maka rangkaian kata judul adalah bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan *motivation* terhadap

¹ Linda Koopmans et al., “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.000000000000113>.

² Albert Bandura, “Self-Efficacy: The Exercise of Control 1st Edition,” 1997.

³ Hashim Zameer et al., “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>.

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997).

kinerja karyawan dalam prespektif manajemen bisnis islam.

B. Latar Belakang Masalah

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.⁵

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.⁶ Karakteristik kinerja tugas, kinerja konstektual dan prilaku kerja kontraproduktif merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁷ Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya.⁸

Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian hasil kerja yang baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya. *Self-efficacy* memiliki dampak pada emosi pola

⁵ 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.

⁶ M. S Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (PT Bumi Aksara, 2010).

⁷ Koopmans et al.

⁸ Koopmans et al.

reaksi dan pemikiran individu. *Self-efficacy* juga dapat digambarkan sebagai fungsi dari keyakinan diri dimana individu dapat menyelesaikan tugas, dan demikian dapat dikatakan bahwa ketekunan yang tinggi berhubungan dengan *self-efficacy* dan akan mengakibatkan peningkatan kinerja dan produktivitas.⁹

Keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki akan mampu meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan individu ataupun organisasi, organisasi dapat bersaing di era persaingan dengan meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.¹⁰

Self-efficacy sangat penting bagi peningkatan kinerja para pegawai selain kepribadian. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu.¹¹ Konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

Self-efficacy mengharuskan seseorang untuk yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di saat bekerja, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang di

⁹ Koopmans et al.

¹⁰ S. T. Fitzgerald, "Self-Efficacy Theory: Implications for the Occupational Health Nurse," *AAOHN Journal* 39, no. 12 (1991): 552–57, <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>.

¹¹ Bandura.

hadapi.

Self-efficacy sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal.¹² *Self-efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam kaitannya dengan kepercayaan diri dalam kegiatan sehari-hari seseorang pasti akan mengalami suatu kecemasan dimana akibat belum adanya kesiapan dari diri seseorang.

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 situasi¹³

Motivasi didefinisikan ke dalam lima kebutuhan hirarki yaitu fisiologis, kemanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.¹⁴ 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

¹² Bandura.

¹³ R. A. Baron and Byrne, *Sosial Psychology: Understanding Human Interaction. 6th Edition* (USA: Allyn & Bacon., 1991).

¹⁴ Abraham H Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)* (PT. PBP: Jakarta, 2013).

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 bisa berfungsi sebagai energi atau penggerak bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan yang mempengaruhi motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu dari individu karyawan dan organisasi.¹⁵ Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi setiap karyawan akan diharapkan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

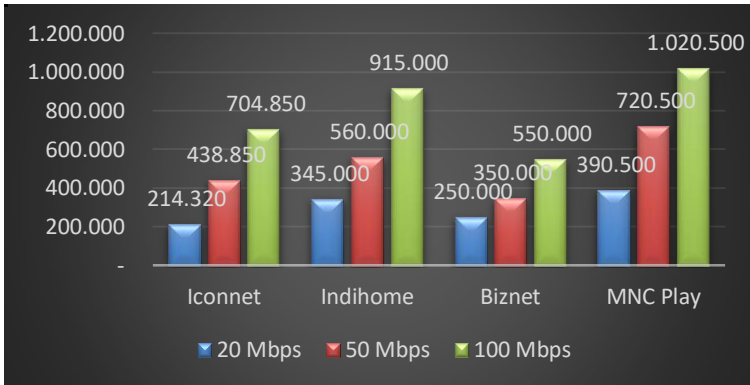
Motivasi sebagai proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁶ Pemberian motivasi yang sesuai dapat menghasilkan tingkat kinerja terbaik dari karyawan.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan motivasi ini akan dilaksanakan di PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang berada di Jl. Jagabaya III, Sukabumi, Bandar Lampung. PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) berdiri pada tahun 2000. Perusahaan ini memiliki visi dan misi. Visi perusahaan ini adalah “Menjadi penyedia solusi TIK terkemuka di Indonesia berbasis jaringan melalui pemanfaatan aset strategis” dan misi perusahaan ini adalah “Memberikan layanan TIK yang terbaik di kelasnya kepada pelanggan guna meningkatkan nilai Perusahaan. Memenuhi kebutuhan dan harapan PLN secara proaktif dengan menyediakan solusi-solusi TIK yang inovatif dan memberikan nilai tambah.

¹⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta., 2003).

¹⁶ Faustino Cardoso Gomes.

Gambar 1.1 Perbandingan Harga *Iconnet* dengan Kompetitor



Sumber: Website masing-masing layanan internet, (2023).

Dari gambar 1.1 diketahui perbandingan harga produk *Iconnet* dengan produk internet lainnya harga yang ditawarkan oleh produk *Iconnet* cenderung lebih terjangkau dibandingkan dengan produk internet lainnya. Oleh karena itu jika harga yang ditawarkan perusahaan harus tepat dan sesuai dengan kualitas dan daya beli konsumen maka pemilihan produk akan memilih produk tersebut. Perusahaan menetapkan harga sesuai dengan pertimbangan, dimana dalam menetapkan harga disesuaikan dengan kualitas produk.

Peneliti mencoba untuk melihat kinerja karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) dengan kriteria penilaian kinerja yaitu kinerja tugas, kinerja kontseptual, dan 5 perilaku kerja kontraproduktif. Tingkat *self-efficacy* karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus merasa yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta dapat mengerjakan tugas-tugas yang dirasa sulit dengan penuh tanggung jawab sehingga akan memaksimalkan produktivitas PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) dengan baik. Membangun organisasi pembelajar yang berkinerja tinggi untuk mendorong Perusahaan mencapai bisnis yang unggul dan menjadi pilihan bagi talenta-talenta terbaik. Memberi kontribusi terhadap perkembangan telekomunikasi nasional”.

Perusahaan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) memiliki makna perusahaan yaitu untuk kemandirian pangan dan kehidupan yang lebih baik. Berikut adalah daftar jumlah karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+)

No	Sub Bagian/Bidang	Jumlah
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Area Manager</i>	5
3	<i>Aktivasi Manager</i>	1
4	<i>Sales Manager</i>	2
5	<i>Ophar Manager</i>	1
6	Staff Aktivasi	15
7	<i>Sales</i>	25
8	Staff Ophar	10
9	Admin Penjualan	3
10	Staff Gudang	5
11	Staff <i>Engineering</i>	2
11	Supir	8
12	<i>Cleaning Service</i>	1
13	Satpam	2
Total		81

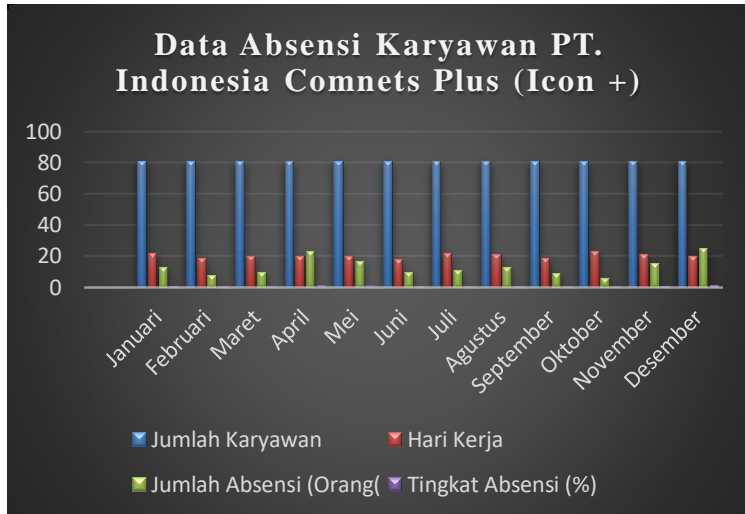
Sumber: PT Indonesia Comnets Plus (ICON+)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) berjumlah 81 orang, yang terdiri dari GM, *Area Manager*, *Aktivasi Manager*, *Sales Manager*, *Ophar Manager*, Staff Aktivasi, *Sales*, Staff Ophar, Admin Penjualan, Staff Gudang, Staff *Engineering*, Supir, *Cleaning Servis*, dan Satpam. *Self- efficacy* dapat meningkatkan kinerja individu yang menganggap diri mereka berguna dan akan meningkatkan upaya yang berhubungan dengan tugas dan bertahan lama pada tugas meskipun ada kemunduran.

Perilaku ini dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya diukur dengan pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).

Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+)



Sumber: PT Indonesia Comnets Plus (ICON+).

Berdasarkan gambar 1.2 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai pada PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) setiap bulan untuk jangka waktu Januari sampai Desember tahun 2022, dan diketahui bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 1,54%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 0,32%. Pada tabel tersebut, terdapat beberapa bulan yang memiliki tingkat absensi tergolong cukup tinggi dengan rata-rata 0,81%.

Hal ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi karyawan untuk bekerja tergolong cukup rendah dibuktikan dengan jumlah absensi karyawan yang cukup banyak pada bulan dengan tingkat absensi melebihi 0,5%. 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.

Berikut adalah target dan realisasi penjualan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+):

Gambar 1.3 Target dan Realisasi Penjualan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) 2022



Sumber: PT Indonesia Comnets Plus (ICON+)

Dari gambar 1.3 di atas, tingkat penjualan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) mengalami peningkatan dari bulan Januari hingga Oktober. Pada bulan November hingga Desember mengalami penurunan sebesar 53%. Tetapi pada bulan Desember, penjualan mengalami penurunan sehingga hanya tercapai 54%. Fluktuasi tingkat penjualan yang terjadi dari bulan November-Desember 2022 menggambarkan kinerja karyawan cukup rendah terlihat dari pencapaian penjualan pada bulan Desember yang hanya mencapai target 54% tidak sebaik pencapaian pada bulan sebelumnya. Selain itu jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis yaitu Telkomsel dimana Telkomsel berhasil membukukan pendapatan sebesar Rp21,3 triliun. Jumlah pelanggan Telkomsel pada akhir Maret 2022 mencapai 175,0 juta pelanggan dengan pengguna *mobile data* sebanyak 119,8 juta pelanggan. Lalu lintas data juga tumbuh 19,2% dari periode yang sama tahun lalu.

Hal ini jika dibandingkan dengan *Iconnet* dimana pada akhir tahun 2022 jumlah pengguna pelanggan *Iconnet* diseluruh

Indonesia mencapai 500 ribu pelanggan. Jika dilihat dari kontribusi yang telah diberikan perusahaan tentunya perusahaan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) sudah melakukan beberapa program seperti memberikan *reward* apabila penjualan mencapai target serta gaji yang sesuai beserta dengan insentif yang diberikan perusahaan, namun berdasarkan hasil penjabaran data sebelumnya menunjukkan bahwa kontribusi perusahaan tidak memberikan peningkatan akan pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan sehingga menjadi pertanyaan bagaimana *self-efficacy* dan motivasi karyawan dalam membangun perusahaan sehingga hal ini yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini.

Self-efficacy merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu *self-efficacy* berkaitan dengan penilaian seseorang terhadap kemampuan yaitu berkaitan dengan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Konsep yang dikemukakan oleh Bandura tersebut sebenarnya telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan berkaitan dengan konsep keimanan.¹⁷

Keterkaitan tersebut kemudian yang memengaruhi kondisi mental seseorang sehingga dapat membentuk pribadi yang sabar, senantiasa bersyukur dan bertawakkal kepada Allah. Selain itu *self-efficacy* dalam Islam tidak hanya berkenaan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam hal-hal tertentu saja, melainkan *self-efficacy* dalam Islam mencakup berbagai bidang. Hal tersebut berbeda dengan konsep yang berkembang di Barat yang menurut Bandura bersifat subjektif dan spesifik pada hal tertentu saja.¹⁸

Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an berkenaan dengan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

¹⁷ Noornajihan, "Efikasi Kendiri : Perbandingan Antara Islam Dan Barat," *Gjat* 4, no. 2 (2014): 89–98, www.gjat.my.

¹⁸ Noornajihan.

Adanya keimanan dalam diri seseorang tersebut kemudian melahirkan sikap-sikap terpuji yakni sikap tawakkal kepada Allah dalam segala upaya-upayanya, sabar atau konsisten dalam rintangan kesulitan bahkan kegagalan serta bersyukur terhadap keberhasilan yang diperoleh. Hal-hal tersebut bertolak belakang dengan konsep yang selama ini berkembang di Barat yang tidak mengaitkan konsep keimanan dengan *self-efficacy*. Ketiadaan keimanan dalam konsep tersebut berdampak pada ketiadaan ekspektasi atau harapan seseorang terhadap rahmat dan pertolongan Allah.

Selain itu, ketiadaan keimanan dalam konsep Barat tersebut juga berdampak pada tidak adanya keterlibatan Allah dalam usaha manusia. Sebagaimana Allah Swt. berfirman dalam surah ArRad 13:11.

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ آلٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Rad [13] : 11).¹⁹

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 kerja dalam Islam, perlu dipahami terlebih dahulu

¹⁹ *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2016).

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. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. Al-Jumu'ah 62:10 yaitu:

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فِضْلٍ مِّنْ وَابْتِغُوا الْأَرْضَ فِي فَاتَتْشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا تَفْلِحُونَ

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu'ah [62]: 10).²⁰

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa apabila jika setelah salat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid yaitu maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis; carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik.

Penelitian terkait *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti dan memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan dengan judul “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,

²⁰ Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Surabaya)”²¹ dimana mengemukakan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian lainnya dengan judul “Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian”²² menemukan hasil bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan yaitu berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga” menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Namun terdapat beberapa penelitian yang tidak memberikan hasil yang sama pada penelitian sebelumnya, salah satunya penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”²³ menghasilkan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian lain yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)”²⁴ juga mengemukakan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menjadi *research gap* dimana terdapat penelitian yang membuktikan bahwa *self-efficacy* dan motivasi

²¹ Dian Rizki Noviawati, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Surabaya,” *Jurnal Ilmu Manajemen*

²² Didin Sjarifudin, 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).

²³ Nassiyatul Aisyiyah, 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>.

²⁴ Fauzan Ali 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>.

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas didapat bahwa kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) mengalami penurunan oleh sebab itu berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian “**Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)**”.

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi:

Bagaimana kinerja karyawan karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) melalui varibael *Self Efficacy* dan Motivasi.

2. Batasan Masalah:

Sampel yang digunakan dalam penelitian meliputi beberapa bagian karyawan yaitu terdiri dari GM, Area *Manager*, *Aktivasi Manager*, *Sales Manager*, *Ophar Manager*, Staff *Aktivasi*, *Sales*, Staff *Ophar*, Admin *Penjualan*, Staff *Gudang*, dan Staff *Engineering*.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung?
2. Apakah *motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung?
3. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung dalam presfektif bisnis islam?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *motivation* terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung dalam prespektif bisnis islam.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan refrensi ilmu pengetahuan tentang media belajar bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh *self-efficacy* dan *motivation* terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan manfaat dalam mengembangkan kompetensi peneliti dan juga diharapkan menambah wawasan pengetahuan berkaitan *self-efficacy* dan *motivation* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan serta menambah referensi bagi mahasiswa untuk yang berkaitan dengan penelitian ini khususnya bagi mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah

informasi yang benar bagi masyarakat serta menambah wawasan dan ilmu baru untuk kita bersama.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang minat berwirausaha namun setiap penelitian memiliki karakteristik tersendiri terkait dengan objek, subjek, teori ataupun metode penelitian yang digunakan. Oleh karena itu, setiap penelitian terdapat kebaruan hasil penelitian karena perbedaan tersebut.

1. Penelitian pertama yang berhasil peneliti temukan adalah penelitian jurnal Universitas Negeri Surabaya yang dilakukan oleh mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen yang berjudul “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)”²⁵. Persamaan dalam penelitian ini adalah dibagai variabel yang menggunakan variabel *self-efficacy*, dan kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan dalam penelitian ini dimana variabel motivasi dijadikan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi mampu memediasi pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian berikutnya adalah penelitian mahasiswa jurnal Universitas Udayana, fakultas ekonomi dan bisnis, jurusan manajemen yang berjudul “Pengaruh Modal Usaha, Lingkungan Keluarga, Kreativitas dan *Self-Efficacy* terhadap Minat Berwirausaha Dalam Perspektif

²⁵ Dian Rizki Noviawati, “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>.

Manajemen Bisnis Islam”²⁶. Persamaan dalam penelitian ini adalah dibagai variabel yang menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai salah satu variabel independent, namun terdapat perbedaan terdapat variabel tambahan seperti modal usaha, dan lingkungan keluarga serta variabel dependen yang menggunakan minat berwirausaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel modal usaha, lingkungan keluarga, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap minat berwirausaha.

3. Penelitian berikutnya adalah penelitian jurnal *International Journal of Business and Management* yang berjudul “*Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*”²⁷. Persamaan dalam penelitian ini adalah dibagai variabel yang menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel independent, namun terdapat perbedaan dimana variabel dependen penelitian ini menggunakan motivasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian terlihat bahwa *self-efficacy* dapat diterapkan pada kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi terkait karyawan serta kegiatan organisasi.
4. Penelitian berikutnya adalah penelitian jurnal *Journal of Occupational and Environmental Medicine* yang berjudul “*Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire*”²⁸. Persamaan dalam penelitian ini adalah dibagai variabel yang menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel yang diteliti, namun terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini hanya menguji

²⁶ Rahayu Sinta, Zuliansyah Ahmad, Rosilawati Weni, “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.

²⁷ Jacob Cherian and Jolly Jacob, “Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees,” *International Journal of Business and Management* 8, no. 14 (2013): 80–88, <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>.

²⁸ Koopmans et al., “Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire.”

kevaliditasn kinerja karyawan melalui kuisioner dan tidak menggunakan variabel independen. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengujian validitas kinerja karyawan dapat diterima.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Sistematika Penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis membahas tentang teori *self-efficacy*, *motivation*, dan kinerja karyawan.

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas Waktu dan Tempat Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis membahas deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu 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.

b. Tempat penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) yang berada di Jl. Jagabaya III, Sukabumi, Bandar Lampung.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

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 likert yang terdiri dari *self-efficacy* dan *motivation*.²⁹

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

a. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.³⁰ Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+).

²⁹Asmadi Alsa, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi Satu Uraian Singkat dan Contoh Berbagai Tipe Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. II, 2007), h. 13

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2016).

b. Sampel

Sampel merupakan sub-kelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling*.³¹ Metode *convenience sampling* merupakan cara memilih sampel berdasarkan kemudahan yaitu dengan menjadikan siapa saja karyawan PT. Indonesia Connets Plus (ICON+) yang ditemui sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung yang berjumlah 81 orang.³²

c. Sampel

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat di gunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik yang digukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden. Teknik ini di lakukan pada pra-riset sebagai studi pendahuluan.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang di sajikan berupa kuisisioner tertutup dengan lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

³¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 130

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3.
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Self-Efficacy (X1)	Keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu ³³	1. Tingkat 2. Kekuatan 3. Generalisasi ³⁴	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. ³⁵	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik ³⁶	Likert

³³ Bandura, "Self-Efficacy: The Exercise of Control 1st Edition."

³⁴ Bandura.

³⁵ Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire."

<p style="text-align: center;">Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta³⁷</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontra produktif³⁸ 	<p style="text-align: center;">Likert</p>
--	--	---	---

E. Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyetaraan kuesioner *valid* dan *reliabel*. Instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validitas dan reliabilitas, uji ini ditunjuk untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan layak atau tidak.

F. Uji Validitas dan Reabilitas Data

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran tingkat

³⁶ Teck-Hong and Waheed, "Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail."

³⁷ Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire."

³⁸ Koopmans et al.

interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.³⁹

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,6$.⁴⁰

G. Uji Prasarat Analisis

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) dengan

³⁹ I Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Dan SPSS. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19 (p. 113)," 2013.

⁴⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

menggunakan rumus analisis regresi linier linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja karyawan
X ₁	: <i>Self-efficacy</i>
X ₂	: Motivasi
a	: Konstanta
$\beta_{1,2}$: Koefisien X _{1,2}
e	: <i>Disturbance error</i>

H. Uji Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau mempelajari konsistensi logis.⁴¹ Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen, dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,005), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis dapat didukung

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis tidak didukung.

⁴¹ Sugiyono.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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 peningkatan 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 terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung. *Self-efficacy* mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan dimana adanya kemampuan seseorang dan keingan dalam menyelesaikan pekerjaan serta menjalankan tanggung jawab yang sudah diberikan, selain *self-efficacy* terdapat motivasi yang juga merupakan faktor pendorong akan peningkatan kinerja karyawan.

B. Rekomendasi

Setelah melakukan penelitian dan menarik kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta masukan bagi pihak PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung mengenai *self-efficacy* dan motivasi, dimana PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung sebaiknya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap kerja. Selanjutnya perusahaan juga perlu melakukan peningkatan prestasi kerja karena bagi karyawan merupakan bentuk pengakuan hasil kerjanya selama ini dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari perusahaan.
2. PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung sebaiknya meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan terutama dalam hal pemeliharaan hubungan antar pekerja, status seseorang dalam perusahaan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan sistem administrasi dalam perusahaan.
3. PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan dimensi tingkat melalui beberapa cara, yaitu antara lain dengan memberikan umpan balik dari rekan kerja dan atasan kepada karyawan mengenai kinerjanya selama ini dan memberikan masukan positif serta persuasi sosial tentang kemampuan yang dimilikinya dari orang yang berpengaruh (rekan kerja atau atasan) untuk meyakinkan bahwa dia cukup mampu melakukan suatu tugas.

DAFTAR RUJUKAN

- 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>.
- Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2016.
- 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>.
- Bandura, Albert. "Self-Efficacy: The Exercise of Control 1st Edition," 1997.
- Baron, R. A., and Byrne. *Sosial Psychology: Understanding Human Interaction. 6th Edition*. USA: Allyn & Bacon., 1991.
- Bintoro, and Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Cherian, Jacob, and Jolly Jacob. "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees." *International Journal of Business and Management* 8, no. 14 (2013): 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>.
- 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.

- Fitzgerald, S. T. "Self-Efficacy Theory: Implications for the Occupational Health Nurse." *AAOHN Journal* 39, no. 12 (1991): 552–57. <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>.
- Ghozali, I. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Dan SPSS. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19 (p. 113)," 2013.
- 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.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta., 2003.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2001.
- Hasibuan, M. S. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara, 2010.
- 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>.
- James L Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. *Organizations*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka, 1997.

- 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>.
- Maslow, Abraham H. *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP: Jakarta, 2013.
- Maxwell Osei. "THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN GHANA EDUCATION SERVICE: A CASE STUDY OF ANGEL EDUCATIONAL COMPLEX," no. September (2011): 1–116.
- Mensah, Abigail Opoku, and Asamani Lebbaeus. "The Influence of Employees ' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life : The Case of Cape Coast , Ghana." *International Journal of Business and Social Science* 4, no. 2 (2013): 195–205.
- 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.
- Rahayu, Sinta, Weny Rosilawati, dan Ahmad Zuliansyah. “Pengaruh Modal Usaha, Lingkungan Keluarga, Kreativitas Ddn Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Alumni Mahasiswa FEBI UIN Raden Intan Lampung Angkatan 2017 dan 2018)”. *Jurnal Ekonomi Sakti*, Vol 12 No 1 (2023).
- 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.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : BUMI AKSARA, 2003.
- 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+Self-Efficacy+dan+Motivasi+Kerja+terhadap+Disiplin+Kerja+dan+Kinerja+Karyawan%3A+Tinjauan+Sistematik+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>.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, 2009.

Teck-Hong, Tan, and Amna Waheed. “Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail.” *Economic Policy*, no. 2116 (2015): 0–33.

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 Employee'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 Sinta. "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.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i

Saya Adit Setiawan (1951040217) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan skripsi mengenai **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presfektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Connets Plus (ICON+) Lampung)”** Untuk itu peneliti mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Tujuan pengisian kuesioner ini untuk memperoleh data yang bersesuaian dengan topik skripsi yang akan saya buat.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 21 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
3. Masa Kerja : < 1 Tahun
 1 – 2 Tahun
 2 – 3 Tahun
4. Pendidikan : S1

27	3	4	3	4	4	4	4	4	5	35
28	4	5	4	4	4	3	3	3	4	34
29	4	4	4	3	4	3	5	3	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
33	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39
34	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
35	4	5	4	4	4	3	3	4	3	34
36	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
37	2	2	3	2	2	2	3	3	3	22
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
39	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40
40	1	2	2	1	2	2	2	3	3	18
41	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
42	4	3	3	5	4	3	4	4	5	35
43	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35
44	4	4	4	4	3	3	5	4	3	34
45	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32
46	5	4	4	3	4	5	4	4	3	36
47	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37
48	3	5	4	4	4	3	4	3	4	34
49	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
50	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
51	3	4	5	4	4	4	4	3	3	34
52	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37
53	3	4	4	4	5	4	5	4	4	37
54	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
56	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32

57	1	2	1	3	2	1	2	1	1	14
58	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
59	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
60	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
61	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
62	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
64	4	3	4	4	3	5	4	3	5	35
65	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
67	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
68	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37
69	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
70	4	4	3	5	3	5	4	4	4	36
71	3	4	4	4	5	4	3	4	5	36
72	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
73	4	3	5	3	4	4	5	4	5	37
74	4	5	4	3	4	4	5	3	4	36
75	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
76	5	4	4	4	4	5	4	4	3	37
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	5	4	3	4	3	5	5	4	4	37
79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
80	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40
81	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37

Lampiran 3

Responden Kuisioner Variabel *Motivation*

N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	47
2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	48
3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	48
4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	49
5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	41
6	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	51
7	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	50
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	46
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	45
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	43
13	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	49
14	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	50
15	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	55
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44
19	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	48
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
21	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	45
22	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	49
23	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	49
24	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
27	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
31	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	43
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
35	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	50
36	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	47
37	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	22
38	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	45
39	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	53

N	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Total
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	98
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	110
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	97
4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	112
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	101
6	5	5	4	4	2	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	108
7	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	107
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
9	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	102
10	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	101
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	107
12	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	102
13	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	115
14	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	110
15	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	105
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	103
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	109
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	105
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	106
23	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	116
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	106
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	118
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	97
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	101
28	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	107
29	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	105
30	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	102

31	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	97
32	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	94
33	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	107
34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	101
35	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	101
36	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	101
37	1	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	3	3	3	56
38	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	104
39	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	108
40	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	52
41	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	96
42	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	101	
43	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	103	
44	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	107	
45	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	98	
46	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	111	
47	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	108	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
49	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	108	
50	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	104	
51	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	99	
52	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	107	
53	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
55	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	103	
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	106	
57	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	52	
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	95	
59	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106	
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	103	

61	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
62	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
66	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5
67	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
68	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
69	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
70	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4
71	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
72	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3
73	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
75	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
76	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3
77	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	1	4	4	3	3	5	5
78	3	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4
79	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
80	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3
81	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.866
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	304.943
	df	36
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
Anti-image Covariance	X1.1	.380	-.115	-.083	-.025	.054	-.151	-.124	-.144	.107
	X1.2	-.115	.515	-.194	-.088	-.106	.021	.021	.069	.032
	X1.3	-.083	-.194	.481	.059	-.098	-.022	.008	-.018	-.074
	X1.4	-.025	-.088	.059	.683	-.094	-.093	-.010	-.068	-.031
	X1.5	.054	-.106	-.098	-.094	.477	-.045	-.122	-.097	-.070
	X1.6	-.151	.021	-.022	-.093	-.045	.448	-.044	-.006	-.167
	X1.7	-.124	.021	.008	-.010	-.122	-.044	.592	-.046	-.037
	X1.8	-.144	.069	-.018	-.068	-.097	-.006	-.046	.504	-.138
	X1.9	.107	.032	-.074	-.031	-.070	-.167	-.037	-.138	.607

Anti-image Correlation	X1.1	.812 ^a	-.259	-.194	-.049	.126	-.366	-.262	-.329	.222
	X1.2	-.259	.825 ^a	-.390	-.148	-.213	.044	.038	.136	.057
	X1.3	-.194	-.390	.871 ^a	.104	-.204	-.047	.015	-.036	-.137
	X1.4	-.049	-.148	.104	.920 ^a	-.164	-.169	-.015	-.116	-.048
	X1.5	.126	-.213	-.204	-.164	.889 ^a	-.098	-.229	-.198	-.130
	X1.6	-.366	.044	-.047	-.169	-.098	.877 ^a	-.085	-.013	-.321
	X1.7	-.262	.038	.015	-.015	-.229	-.085	.917 ^a	-.084	-.062
	X1.8	-.329	.136	-.036	-.116	-.198	-.013	-.084	.878 ^a	-.250
	X1.9	.222	.057	-.137	-.048	-.130	-.321	-.062	-.250	.824 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel *Motivation*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.895
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	301.912
	df	66
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
Anti-image Covariance	X2.1	.639	.020	-.151	.064	-.039	.036	.010
	X2.2	.020	.596	-.076	-.103	-.112	-.059	-.141
	X2.3	-.151	-.076	.547	-.018	-.072	-.021	-.023
	X2.4	.064	-.103	-.018	.625	-.019	.031	-.038
	X2.5	-.039	-.112	-.072	-.019	.599	-.095	.095
	X2.6	.036	-.059	-.021	.031	-.095	.568	-.044
	X2.7	.010	-.141	-.023	-.038	.095	-.044	.859
	X2.8	-.042	.067	-.115	-.126	-.068	-.160	-.078
	X2.9	-.128	-.072	-.078	.043	-.082	-.033	-.003
	X2.10	-.071	-.133	.097	-.083	-.016	-.030	-.057
	X2.11	.007	.032	-.095	-.128	-.069	-.067	-.022
	X2.12	-.121	-.040	-.023	-.123	.016	-.102	.062
Anti-image Correlation	X2.1	.875 ^a	.032	-.255	.102	-.063	.061	.014
	X2.2	.032	.880 ^a	-.134	-.169	-.188	-.101	-.197
	X2.3	-.255	-.134	.890 ^a	-.031	-.126	-.038	-.034
	X2.4	.102	-.169	-.031	.876 ^a	-.032	.052	-.051
	X2.5	-.063	-.188	-.126	-.032	.919 ^a	-.163	.132
	X2.6	.061	-.101	-.038	.052	-.163	.907 ^a	-.063
	X2.7	.014	-.197	-.034	-.051	.132	-.063	.809 ^a

Lampiran 7

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1218.780
	df	300
	Sig.	.000

Lampiran 8

Uji Reliabilitas Variabel *Self-Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

Uji Reliabilitas Variabel *Motivation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	13

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	26

Lampiran 9
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.575	6.002		2.928	.004
	Self-Efficacy	1.224	.283	.474	4.320	.000
	Motivation	.860	.230	.410	3.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10
Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7822.176	2	3911.088	99.083	.000 ^b
	Residual	3078.885	78	39.473		
	Total	10901.062	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivation, Self-Efficacy

Lampiran 10
Bukti Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-1240 / Un.16/ P1/ KT/ V/ 2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Karya Ilmiah Dengan Judul :

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVATION
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PRESFEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ADIT SETIAWAN	1951040217	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar **16 %** dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 17 Mei 2024
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PRESFEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Perusahaan PT. Indonesia Comnets Plus (ICON+) Lampung)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	4%
2	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
3	Ahmad Yasir, Ribhan Ribhan, Keumala Hayati. "Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Pratamasyari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 Publication	1%
7	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%

9	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
10	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
11	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	1%
12	Kevyn Gilbert Turambi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY, DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1%
13	Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SELF EFFICACY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYAL KORINDAH", Media Ekonomi, 2020 Publication	<1%
14	Siti Riskiana, Chalil Chalil, Ira Nuriya Santi. "PENGARUH IKLAN TELEVISI DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK MEREK WARDAH DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017 Publication	<1%
15	Zalfa Nizar Izzudin, Ahyar Yuniawan. "Peran Inovasi Menu Makanan, Promosi Media Sosial, dan Persepsi Harga terhadap Pembelian Impulsif Pelanggan (Studi pada Rumah Makan Cowek Lonyot di Semarang)", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024	<1%

Publication

16 Submitted to Universitas Negeri Surabaya
The State University of Surabaya <1%
Student Paper

17 Submitted to Morgan Park High School <1%
Student Paper

18 Panji Candra Setyawan, Fatmah Bagis.
"Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik
Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian
Gudang PT. Hyup Sung Indonesia,
Purbalingga)", Master: Jurnal Manajemen dan
Bisnis Terapan, 2021 <1%
Publication

Exclude quotes

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography