

**PENGARUH EFIKASI DIRI, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BPRS HIK Bahari)**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

AKROM HIDAYAT

NIM : 19108020028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH EFIKASI DIRI, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus BPRS HIK Bahari)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

AKROM HIDAYAT

NIM : 19108020028

DOSEN PEMBIMBING :

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I

NIP : 19871207 201903 1 009

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-814/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH EFIKASI DIRI, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPRS HIK BAHARI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AKROM HIDAYAT
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020028
Telah diujikan pada : Jumat, 26 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I

SIGNED

Valid ID: 6482a24709249



Penguji I

Hasan Al Banna, SEI., M.E

SIGNED

Valid ID: 64828bd90b0eb



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.

SIGNED

Valid ID: 6481793884cd1



Yogyakarta, 26 Mei 2023

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 6482e97545149

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Akrom Hidayat

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di-Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Akrom Hidayat

NIM : 19108020028

Judul : Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS HIK Bahari)


Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 dalam ilmu ekonomi islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara Akrom Hidayat tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Pembimbing


Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
NIP : 19871207 201903 1 009

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akrom Hidayat

NIM : 19108020028

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS HIK Bahari)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Penyusun



Akrom Hidayat

NIM : 19108020028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akrom Hidayat
NIM : 19108020028
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS HIK Bahari)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Penyusun



Akrom Hidayat
NIM : 19108020028

HALAMAN MOTTO

“Selagi Bermanfaat Lakukanlah”

“Lihatlah Ke Atas Untuk Bersemangat, Lihatlah Ke Bawah Untuk Bersyukur”

“Hidup Itu Indah Hadapi Dengan Senyuman Dan Tetap Semangat”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puja dan puji syukur yang sangat mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kedua orang tua terkhusus ayah saya yang sudah berjuang untuk bisa membesarkan anak-anaknya, saudara dan saudari, teman-teman semua dan terutama untuk diri saya sendiri.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِيْ...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـُوْ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala

- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...آ...ِ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
...إِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
...وُ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللهُ عَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS HIK Bahari)”. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di yaumul qiyamah. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan tulisan ini.

Penulis sangat berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materil maupun spiritual sehingga penyusunan laporan ini dapat terselesaikan. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi hingga bisa diselesaikan.

6. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Bapak Hasan Al banna S.E.I., M.E. dan Bapak Mahfud Asy'ari S.E., M.M. sebagai dosen penguji skripsi saya yang sudah memberikan banyak masukan terhadap tulisan ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh pegawai Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh pendidikan.
10. Bapak Taqwim Indarto selaku Direktur Utama PT BPRS HIK Bahari yang sudah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian tugas akhir di BPRS HIK Bahari.
11. Bapak Bambang selaku HRD di BPRS HIK Bahari yang sudah banyak membantu dalam proses pengumpulan data dan kelancaran penelitian ini.
12. Seluruh responden yaitu karyawan BPRS HIK Bahari yang telah membantu saya dalam proses pengumpulan data dan kelancaran penelitian ini.
13. Ibu Siti Khusniphah dengan segala perjuangannya yang sudah menjadikan saya sebagai anaknya.
14. Kedua orang tua yaitu Bapak Moh. Shidqon dan Ibu Uswatun Khasanah yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun baik do'a, materi dan lain-lain sehingga penyusunan skripsi bisa berjalan dengan lancar.
15. Kakak saya Khoirul Anam yang sudah memberikan arahan selama kuliah dan Adik-adik saya Wildan, Ziyah, dan Anin yang sudah menjadikan rumah sebagai tempat yang ramai.
16. Wanita dengan inisial E yang memberikan saya banyak pelajaran dan sudah sangat baik menerima saya dengan segala kekurangan yang saya miliki.
17. Semua teman-temanku di tegal, baik teman rumah, teman kelas IPA 1, teman Pramuka yang menjadi tempat berbagi cerita.

18. Kepada anggota grup dadakan yaitu Fajar, Wildan, Ainun, dan Rindi yang sudah banyak membantu proses penyusunan skripsi ini dan juga kepada semua teman kelas PS A yaitu Pak Adi dkk yang sudah menjadi keluarga pertama di jurusan.
19. Semua teman organisasi daerah FOKABTE YOGYAKARTA dan KAMASITA.
20. Teman-teman satu angkatan dari babakan Rijal, Reza, Hagi, Jek, Hanip, Ucup, Faiq, Najib, Opi, Fifi, Umi, Yusri, Nada fikri, Nada slawa, Mila, Fina, Sari dll yang sudah menjadi tempat pulang selama di Jogja.
21. Teman-teman KKN Kertomulyo yang sudah menjadi bagian cerita dalam hidup saya.
22. Semua teman yang saya kenal selama di Jogja yang selalu mendengarkan keluh kesah, membantu dan memberikan masukan tentang skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Penyusun



Akrom Hidayat
NIM. 19108020028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK	xxvi
ABSTRACT	xxvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Pembahasan	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja karyawan.....	11
2. Efikasi diri.....	13
3. Dukungan rekan kerja	18
4. Motivasi kerja	21

B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Penelitian	28
D. Pengembangan Hipotesis.....	28
BAB III.....	32
METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Jenis dan Sumber Data	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	34
E. Skala Pengukuran	35
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
G. Metode Analisis Data	39
1. Uji validitas dan uji reliabilitas.....	40
2. Uji asumsi klasik.....	40
3. Uji hipotesis.....	42
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Lokasi Penelitian	45
1. Sejarah BPRS HIK Bahari.....	45
2. Struktur organisasi.....	47
B. Demografi Responden.....	48
1. Jenis kelamin.....	48
2. Usia	49
3. Status	49
4. Masa kerja.....	50
5) Pendidikan terakhir	51
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	52
1. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	53
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
E. Uji Asumsi Klasik.....	60
F. Analisis Regresi Berganda.....	64
G. Uji Hipotesis.....	65

1. Uji koefisien determinasi (<i>R-square</i>).....	65
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	66
3. Uji signifikansi individual (Uji t)	67
H. Pembahasan	69
BAB V.....	82
KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
C. Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xxviii
LAMPIRAN 1.....	xxviii
LAMPIRAN 2.....	xxxiii
LAMPIRAN 3.....	xxxviii
LAMPIRAN 4.....	xxxix
LAMPIRAN 5.....	xlii
LAMPIRAN 6.....	xliv
LAMPIRAN 7.....	xlvi
LAMPIRAN 8.....	xlvii
LAMPIRAN 9.....	liv

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif	52
Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	55
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Rekan Kerja.....	55
Tabel 4.9 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.17 Koefisien determinasi	65
Tabel 4.18 Hasil Uji F	66
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	67

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

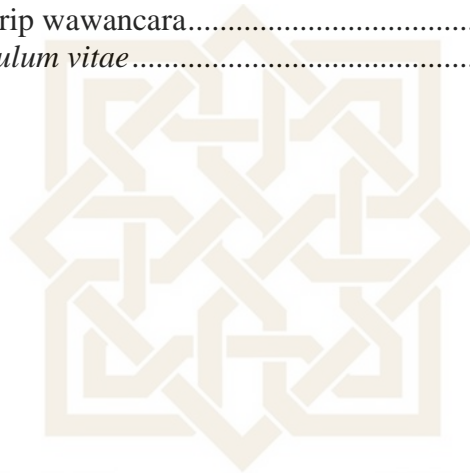
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS HIK Bahari	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	xxviii
Lampiran 2 Data jawaban responden	xxix
Lampiran 3 Data demografi responden	xxxviii
Lampiran 4 Statistik Deskriptif	xxxix
Lampiran 5 Hasil analisis	xlii
Lampiran 6 Kantor BPRS HIK Bahari	xlvi
Lampiran 7 Dokumentasi wawancara	xlvi
Lampiran 8 Transkrip wawancara	xlvii
Lampiran 9 <i>Curriculum vitae</i>	liv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Salah satu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan adalah pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan dipengaruhi faktor dari dalam dan dari luar individu. Kemampuan dan motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Efikasi diri dan dukungan rekan kerja adalah faktor yang mewakili nilai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri, dukungan rekan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan *software* SPSS 29. Sampel penelitian adalah karyawan BPRS HIK Bahari yang berjumlah 51 responden. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan didukung hasil wawancara pada pihak manajemen. Hasil penelitian menyebutkan variabel dukungan rekan kerja dan motivasi kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Efikasi Diri, Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The performance that results from HR management is one of the company's priorities. Both internal and external influences have an impact on an employee's success. Ability and motivation are the main factors that influence performance. Self-efficacy and peer support are factors that represent the value of the ability to influence employee performance. The purpose of this study is to ascertain the link between self-efficacy, peer support, and job motivation on employee performance.

This study uses a quantitative approach with Multiple Linear Regression with the help of SPSS 29 software. The research sample was BPRS HIK Bahari employees, totaling 51 respondents. Research data were obtained by distributing questionnaires and supported by interviews with management. The results of the study stated that the variables of self-efficacy and co-worker support each had a significant and positive effect on work motivation and employee performance.

Keywords: Self-Efficacy, Colleague Support, Work Motivation, and Employee Performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank adalah badan usaha yang peran utamanya mengumpulkan dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau produk-produk lainnya dengan tujuan memperbaiki taraf hidup masyarakat (Fahrial, 2018). Keberadaan perbankan di Indonesia mempunyai fungsi dan pengaruh yang signifikan, mulai dari industri berskala besar hingga rumah tangga masyarakat biasa selalu melibatkan perbankan dalam operasionalnya. Fungsi tersebut bukan hanya karena adanya kebutuhan modal melainkan juga kebutuhan akan tempat penyimpanan dana (Irawan, 2021). Adanya fenomena tersebut ditambah dengan fakta bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk muslim terbanyak di dunia menjadi alasan bank syariah hadir di Indonesia.

Berdirinya Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1992 menjadi permulaan hadirnya bank syariah di Indonesia. Pada tahun 1998 setelah diubahnya undang-undang tentang perbankan di Indonesia menjadikan Bank Umum Konvensional (BUK) diperbolehkan memiliki Unit Usaha Syariah (UUS) dan satu tahun setelahnya yaitu pada 1999 UUS dan BPR Syariah bisa menjalankan operasionalnya sesuai dengan syariah islam (Al-Banna, 2021).

Perhatian mengenai perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidak boleh hanya dilakukan pada bank umum syariah saja. Berdasarkan data dari OJK pada tahun 2023, selain terdapat 13 Bank Umum Syariah dengan total

1.930 cabang, terdapat juga 20 bank yang memiliki Unit Usaha Syariah dengan total cabang sebanyak 453 cabang. Pada tahun 2023 juga tercatat terdapat 171 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan total cabang yaitu 676 cabang.

Undang-Undang No 7 Tahun 1992 tentang peraturan perbankan mengatur bank berdasarkan prinsip bagi hasil dan menjadi dasar hadirnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Harta Insan Karimah Grup (HIK Grup) menjadi salah satu pihak yang memanfaatkan undang-undang tersebut dengan berdiri pada tanggal 8 September 1993 dimulai dengan didirikannya PT BPRS Harta Insan Karimah. Terdapat beberapa jaringan HIK Grup yang saat ini tersebar di berbagai kota, salah satunya di Kota Tegal yaitu BPRS HIK Bahari yang didirikan pada tahun 2014 dan sekarang beralamat di Jalan KS. Tubun No.88-90, Randugunting, Kecamatan Tegal Selatan, Kota Tegal, Jawa Tengah. BPRS HIK Bahari hingga kini terus mengalami perkembangan. Pada tahun 2021 BPRS HIK Bahari mendapatkan penghargaan sebagai BPRS dengan kinerja terbaik dalam ajang Anugerah Syariah Republika 2021. Perolehan penghargaan tersebut tentunya harus dijaga oleh BPRS HIK Bahari yang salah satu caranya adalah dengan menjaga kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Sebuah perusahaan tidak terkecuali bank memiliki beberapa faktor penting yang harus diperhatikan, karena faktor-faktor tersebut saling terikat dan berpengaruh dalam menjaga kestabilan dan tentunya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Menurut Handoko (2014) sumber daya manusia merupakan aset yang paling

penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi.

Penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Menurut Sinambela (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang menjadi aset atau sumber daya utama sebuah perusahaan melalui penerapan fungsi operasional maupun fungsi manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bisa terlaksana dengan baik.

Salah satu dimensi pada manajemen sumber daya manusia adalah mengelola tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari kontribusi karyawan pada perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan sehingga organisasi tersebut dapat berkembang dan bisa mencapai tujuan. Se jauh mana tingkat kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dapat diketahui melalui penilaian serta pengawasan kinerja yang proses tersebut terdapat dalam manajemen kinerja (Sirait, 2019). Menurut Armstrong dalam Nasrullah (2017) manajemen kinerja menjadi sarana bagi organisasi, tim, dan individu untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dengan memahami dan menilai pekerjaan seorang karyawan berdasarkan tujuan, kaidah, dan persyaratan-persyaratan tertentu yang sudah disepakati.

Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan maksimal agar kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia

perusahaan tersebut juga bisa maksimal. Kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan, hal itu karena seorang individu karyawan akan menyumbangkan kinerjanya terhadap kinerja kelompok dan kelompok menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi (Sinambela, 2017). Dapat kita pahami bahwa kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi harus memperhatikan pengelolaan kinerja karyawannya karena hal tersebut penting bagi usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aldila, 2016).

Pelaksanaan manajemen kinerja perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang intinya faktor-faktor tersebut berasal dari dua sisi dan keduanya harus diperhatikan. Faktor tersebut yaitu faktor internal yang salah satu contohnya adalah sikap, keahlian, kepribadian, motivasi, dan pengetahuan. Terdapat juga faktor eksternal yang contoh bentuknya adalah alat kerja, sumber daya pendukung, lingkungan sosial, rekan kerja, dan sikap manajemen.

Faktor yang berasal dari internal individu karyawan yaitu salah satunya adalah *self efficacy* atau efikasi diri yang dipahami sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Efikasi diri menjadi salah satu faktor penunjang meningkatnya kinerja karyawan, oleh karena itu nilai-nilai dalam efikasi diri harus ditanamkan. Efikasi diri di lingkungan perbankan berfungsi untuk menciptakan kepercayaan diri yang lebih baik pada diri karyawan dalam mengatasi munculnya tantangan seperti komplain nasabah,

konflik antar karyawan, menyelesaikan tugas, pemenuhan target yang disepakati dan masih banyak lagi (Noerhaini, 2018). Contoh kasusnya yaitu target yang diberikan bank bisa saja membuat karyawannya frustrasi dan memilih *resign*. Ketidakyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri menyebabkan munculnya anggapan sangat sulit dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya efikasi diri yang baik akan memunculkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi diri para karyawan agar menumbuhkan karakter percaya dirinya untuk tidak menjadikan sebuah tantangan menjadi beban (Akmalia, 2020).

Peningkatan kinerja seorang karyawan juga membutuhkan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, salah satunya adalah dukungan dari rekan kerja. Menurut Basford dan Offermann (2012) dalam Wulani (2020) saat ini hubungan antar rekan kerja yang baik menjadi sangat penting untuk diperhatikan, mengingat dalam sebuah perusahaan terdapat tim kerja yang dibuat untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebuah tim akan semakin erat ketika kontak diantara semua anggotanya sering terjadi. Sesama anggota juga akan lebih mengenal ketika mereka sering berinteraksi dan hal tersebut akan menjadikan para anggota akan lebih kooperatif dalam bekerja. Hubungan sesama rekan kerja penting untuk diperhatikan perusahaan dalam proses pembentukan tim yang erat agar potensi produktif semakin tinggi (Harmawati, 2022). Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa jika terdapat karyawan yang saling mendukung maka akan memudahkan para karyawan dalam bekerja (Sari, 2021).

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang karyawan untuk mampu mencapai tujuan dari motifnya. Diberikannya motivasi bertujuan agar para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya asal bekerja (Kasmir, 2016). Mengingat manusia sebagai aset terpenting dalam perusahaan yang memberikan waktu, tenaga dan pikirannya menjadikan pemberian motivasi menjadi sangat penting agar para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh (Siagian, 2003). Motivasi kerja memiliki banyak pengaruh terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan tentunya kinerja karyawan serta aspek-aspek lain dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan Wibowo dan Hidajat (2020) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang pekalongan, sedangkan dalam penelitian Hikmah (2020) tidak ditemukannya hubungan langsung yang signifikan dan positif antara keduanya. Adanya perbedaan hasil tersebut dan belum adanya penelitian dengan model yang sama persis dengan penelitian ini menjadi celah atau *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan efikasi diri, dukungan rekan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Efikasi diri, Dukungan Rekan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS HIK Bahari)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari?
4. Apakah Efikasi diri, dukungan rekan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari?

C. Tujuan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari

4. Untuk mengetahui efikasi diri, dukungan rekan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Bahari

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penulis diharapkan dapat mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan yang nantinya hasil penelitian ini juga akan bermanfaat bagi peneliti dalam menjelaskan jawaban dari rumusan masalah yang sudah disebutkan sebelumnya serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mengenai manajemen sumber daya manusia secara umum dan kinerja karyawan secara khusus.

2. Bagi instansi

Penelitian ini bermanfaat bagi instansi BPRS HIK Bahari sebagai bahan pertimbangan untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan juga dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh efikasi diri dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca untuk memperluas pengetahuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini berfungsi untuk melengkapi penelitian sebelumnya dan penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari suatu penelitian, sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah yang ingin dijawab, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang diharapkan dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini terdiri dari landasan teori yang digunakan pada masing-masing variabel, penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran yang berfungsi untuk memfokuskan jangkauan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini terdiri dari penjelasan bagaimana penelitian ini berjalan karena menjelaskan terkait jenis penelitian yang dilakukan, objek penelitian, teknik pengumpulan data yang dipakai, populasi dan sampel, definisi operasional setiap variabel dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjadi bagian pokok penelitian karena pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, data yang diperoleh, menjelaskan hasil analisis yang telah dilakukan selama proses penelitian dan juga menjawab hipotesis yang sudah dibangun.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini terdiri dari kesimpulan yang berisi ringkasan hasil penelitian dan beberapa saran terhadap berbagai pihak seperti instansi dan juga peneliti selanjutnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan teori yang ada dalam pembahasan dan hasil analisis pengujian mengenai efikasi diri, dukungan rekan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan pada BPRS HIK Bahari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,343 yang lebih besar dari 0 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 5,249 lebih besar dari 2,01174. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,343 yang lebih besar dari 0 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 5,249 lebih besar dari 2,01174. Dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,192 yang lebih besar dari 0 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 2,544 lebih besar dari 2,01174. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh efikasi diri, dukungan rekan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yaitu nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung sebesar 87,584 lebih besar dari 2,807. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, dukungan rekan kerja, dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti sadar masih terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian. Oleh karena itu untuk mewujudkan manfaat penelitian dan memperbaiki penelitian selanjutnya terdapat beberapa saran yang disampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah Bahari (BPRS HIK Bahari) diharapkan selalu menjaga hubungan karyawan supaya kerja sama antar karyawan bisa terjalin dengan baik karena dalam penelitian ini dukungan rekan kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan juga harus selalu dijaga karena banyak teori yang menjabarkan manfaat dari motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi efikasi diri merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan, oleh karena itu efikasi diri juga harus diperhatikan agar karyawan bisa maksimal dalam bekerja.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Berdasarkan beberapa informasi yang diperoleh saat melaksanakan penelitian banyak tema-tema lain yang bisa diteliti lebih lanjut terkait manajemen sumber daya manusia yang ada di BPRS HIK Bahari seperti perihal kompensasi, pengembangan karir, dukungan organisasi dan masih banyak lagi. Bagi para peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan para karyawan seperti meneliti variabel lain yang sesuai dengan fenomena dan teori yang ada atau meneliti variabel lain yang cocok menjadi mediator atau moderator dalam pengaruh efikasi diri, dukungan rekan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan bisa melengkapi data-data lain yang bisa mendukung hasil penelitian.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner *online* dalam proses pengumpulan data, sehingga peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung pengisian kuesioner dan memungkinkan responden memberikan jawaban yang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Berdasarkan evaluasi *outer model* yang dilakukan pada data penelitian, masih terdapat beberapa data yang tidak lolos dari evaluasi, hal tersebut tentu mempengaruhi hasil akhir penelitian.

3. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat beberapa item pertanyaan yang tidak valid, hal itu menandakan instrumen penelitian masih perlu dilakukan perbaikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, N. A. (2020). Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam*, all.
- Al Amin, M. J. (2017). Klasifikasi Kelompok Umur Manusia Berdasarkan Analisis Dimensi Fraktal Box Counting Dari Citra Wajah Dengan Deteksi Tepi Canny. *MATHunesa (Jurnal Ilmiah Matematika)*, Vol. 2 (6), 33-42.
- Al-Banna, H. (2021). *Dasar Dasar Manajemen Risiko Bank Syariah*. Yogyakarta: Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Aldila, d. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 5, (2)*, 104-117 .
- Amali, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Surabaya.1. *Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, all.
- Amarneh, B. H.-R.-R. (2010). Coworkers' support and job performance among nurses in Jordian hospitals. *Journal of Research in Nursing, 15:* , 391-401.
- Anggriawan, D. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *VALUES, Volume 3, (2)* , 527-539.
- Aniza, S. N. (2018). Analisis Dukungan Rekan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Pendekatan Quality Control Circle Pada Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Agama Islam Prodi Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* , all.
- Anshari, S. (2018). Sikap Percaya Diri Yang Berlandaskan Iman (Suatu Kajian Tafsir Tahlili Qs. Ali 'Imran/3:139-140) . *Skripsi Fakultas Ushuluddin, Filsafat Dan Politik UIN Alauddin Makassar* , all.
- Anshori, M. (2009). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Apollo, A. C. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri . *Widya Warta (2)* , 254-271.

- Ardanti, D. M. (2017). (2017). Pengaruh Pelatihan , Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. (3) , 1-11.
- Barni, M. (2019). Tantangan Pendidik Di Era Millennial. *Jurnal Transformatif*, Vol. 3 (1), 99-116.
- Batubara, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL*, VOL. 1 (11), 2483-2496.
- Carter, W. R.-K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 29 (17) , 2483-2502.
- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Jatim Syariah Cabang Malang). *Skripsi. Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, all.
- Fahrial. (2018). Peranan Bank Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Ensiklopedia of Journal Vol. 1 (1)*, 179-184.
- Ghozali, L. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghufron, M. N. (2012). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz.
- Goni, G. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, Vol. 2 (4), 330-335.
- Hadi, S. (2015). *Modologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Hamzah, B. U. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harmawati, E. F. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 6 (1), 104-114.

- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Hatta, U. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Btn Kantor Cabang Syariah Makassar). *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, all.
- Herawati, H. S. (2023). The Effect of Workload, Supervisor and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction . *International Journal of Finance, Economics and Busines*, Vol. 2 (1) , 13-33 .
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank Btpn Probolinggo). *JIMMU*, Vol. 5 (2), 188-205.
- Irawan, H. D. (2021). Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam* Vol. 3 (2), 147-158.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khotimah, A. H. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennig Pada PT Aji Vasthu Kontruksi . *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, all.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STKIM YKPN.
- Lestari, E. A. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri (Self Esteem) Siswa Kelas Viii SMP Negeri 8 Pekanbaru . *jurnal online mahasiswa*, Vol. 4 (2) , 1-10.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration* Vol. 14. (1), 1-6.
- Machali, i. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Manara, M., U. (2008). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Sunan Malang. *Skripsi, fakultas psikologi UIN Sunan Malang*, all.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Memon, M. A. (2020). Sample Size For Survey Research: Review And Recommendation. *Journal of Applied Structural Equation Modeling, Vol. 4 (2)*, 1-20.
- Munir, M. A. (2021). The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance . *Jurnal Simki Economic, Vol. 4 (2)* , 142-149.
- Nafisah, T. N. (2020). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab.Tanah Datar . *Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi*, all.
- Nasrullah. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management Vol.2, (2)*, 167 - 175 .
- Nijman, D. N. (2006). Exploring Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training . *Journal of European Industrial Training, Vol. 30.* , 529–549.
- Noerhaini, O. (2018). Pengaruh Self-Efficacy, Kompetensi, Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Permodalan Nasional Madani (Pnm) Binama Semarang). *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, all.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Permada Media Group.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 4 (3)*, 1-12.
- Numeiri, M. A. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan

- Kabupaten Kutai Kartanegara). *Skripsi Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, all.
- Nuryanti, D. (2022). Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), Capital Adequati Ratio (CAR), Return On Assets (ROA) dan Nonperforming Financing (NPF) Terhadap Pembiayaan Mudharabah dan Musyarokah pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia Tahun 2016-2020. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universtas Islam Riau*, all.
- Pantu, E. A. (2021). Moderasi Usia dalam Pengaruh Semester Terhadap Efikasi Diri Akademik pada Pembelajaran Online . *Psikostudia Jurnal Psikologi, Volume 10 (1)*, 78-89.
- Prasetyo, N. F. (2014). Altruisme Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan “X”. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-13.
- Qadri, Z. M. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rochmad, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi . *Jurnal Pengembangan Wiraswasta vol. 23 (2)*, 149-161.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, D. R. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa. *Skripsi. Pprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*, all.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Bussines A Skill Building Approach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Shaikh, M. T. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 7 (1)*, 312–321.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi satu, cetakan kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, E. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Bank XYZ Kartu Kredit Regional Medan . *International Journal of Research, Vol. 8 (1)*, 1-22.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, V. V. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia (Human Relation) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GHM Ferry Ajibata Kab Toba Samosir. *Skripsi*, Program Studi Strata-1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Siregar, H. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY : Journal Of Education Vol. 1 (1)*, 80-86.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif edisi 1*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susilowati, B. K. (2021). Analisis Pengaruh Usia Dan Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal, Vol. 3 (1)*, 1-10.
- Susskind, A. K. (2007). How organizational standards and coworker support improve restaurant service. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Vol. 48 (4)*, 370–379.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Tajriani, D. T. (2019). Pengaruh Soft Skill Dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran Bmt Di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), Vol. 1 (2)*, 1-6.
- Utami, A. D. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, all.
- Wenang, F. P. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Vol. 8*, 29-33.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Wibowo, J. H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma, Vol. 8 (2)* , 1-16.

- Widhiarso, W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons. *Fakultas Psikologi UGM*, 1-5.
- Wirawan, N. (2016). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan dan Bisnis*. Denpasar: Keraras Emas.
- Wulani, F. M. (2020). Organizational Citizenship Behavior Tenaga Penjual: Peran Kepuasan Kerja, Dukungan Rekan Kerja Dan Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol 13 (2), 122-137.
- Yamashita, T. (2022). Analyzing Likert scale surveys with Rasch models. *Research Methods in Applied Linguistics 1*, 1-14.
- Yamin, S. K. (2014). *SPSS Complete Teknik Analisis Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba infotek.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaman, R. Z. (2023). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at Islamic Bank of BJB Jakarta) . *International Journal of Global Operations Research*, Vol. 4 (1), 1-12.

