

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *PERFORMANCE*  
*APPRAISAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU  
YOGYAKARTA**



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

**OLEH :**

**Adinda Wahyu Lestari**

**NIM : 19108020042**

**DOSEN PEMBIMBING**

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

**NIP. 19871207 201903 1 009**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *PERFORMANCE*  
*APPRAISAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**Adinda Wahyu Lestari**

**NIM : 19108020042**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Jehan Ali Azhar, S.Si., M.E.I**

**NIP. 19871207 201903 1 009**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2023**

# PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-219/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ADINDA WAHYU LESTARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020042  
Telah diujikan pada : Kamis, 19 Januari 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

## TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 63d7230887f55

Ketua Sidang

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



Valid ID: 63d72128a3cc7

Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED



Valid ID: 63d71e27f0658

Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED



Valid ID: 63d72ad74ccf9

Yogyakarta, 19 Januari 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Adinda Wahyu Lestari

Kepada

**Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Adinda Wahyu Lestari

NIM : 19108020042

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Performance Appraisal* terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta

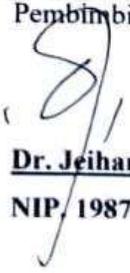
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 29 Desember 2022

Pembimbing

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

**NIP. 19871207 201903 1 009**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Wahyu Lestari

NIM : 19108020042

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Performance Appraisal* terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 29 Desember 2022

Penyusun

  
METERAI  
TEMPEL  
BC35AKX213887476  
Adinda Wahyu Lestari

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

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

Nama : Adinda Wahyu Lestari  
NIM : 19108020042  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis 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 *Sel Esteem*, *Self Efficacy* dan *Performance Appraisal* terhadap  
Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 29 Desember 2022

Yang Menyatakan



Adinda Wahyu Lestari

## MOTTO

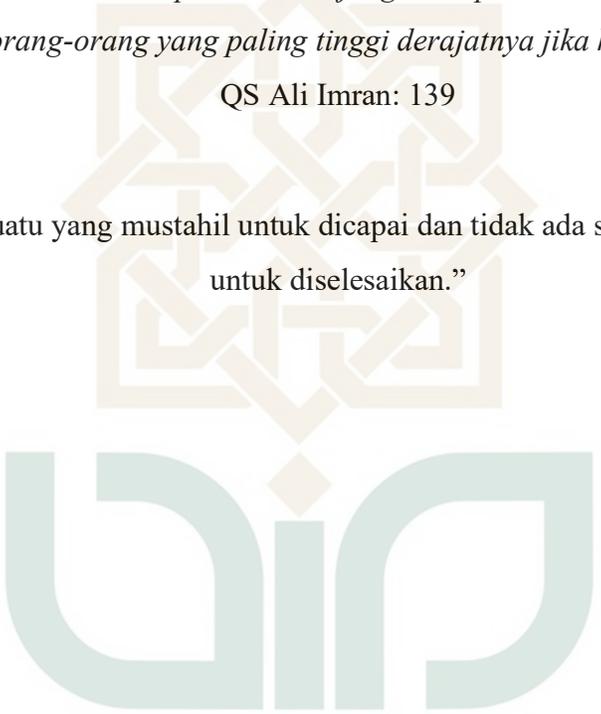
*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan.”*

QS Al-Insyirah: 5-6

*“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”*

QS Ali Imran: 139

*“Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai dan tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan.”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan karunia-Nya serta berkah-Nya sehingga saya dapat mencapai titik sejauh ini untuk menyelesaikan skripsi yang telah saya susun.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri, Adinda Wahyu Lestari. Terimakasih atas perjuangan selama ini, memang prosesmu tidak secepat dan semulus teman-temanmu, tetapi perjuanganmu sudah hebat sampai bisa mengantarkanmu menyelesaikan skripsi ini. Mungkin sudah banyak air mata dalam menyusun skripsi ini, sudah banyak duri tajam dan batu-batu besar penghambat, ternyata dirimu kuat. Terimakasih telah hebat dan semangat menyelesaikan skripsi meskipun kamu tau skripsimu tidak sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT tetapi kamu selalu percaya bahwa skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai. Jalan masih sangat panjang, selamat dan semangat untuk menjalan proses berikutnya.

Kedua, skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtuaku. Teruntuk ibuku, Jumiyeem, perempuan baik nan bijak yang telah melahirkanku kedunia ini. Perempuan hebat, kuat, sabar dan penuh bimbingan meskipun seringkali memarahiku tapi cintanya begitu besar kepadaku. Terimakasih telah memberikan banyak pelajaran tentang arti kehidupan, selalu mengajarkan kuat dan tangguh menghadapi rintangan, selalu mengajarkan sabar dan ikhlas dalam menghadapi ujian. Marahmu tak seberapa dengan segala pengorbananmu untukku. Sekali lagi, terimakasih ibu sudah menjadi penghangat dan peneleh keluarga kami, mungkin aku memang tidak bisa membalas jasmu, tapi ijin skripsi ini menjadi salah satu alasan kau bangga padaku. Atas semua dukungan dan nasihat yang kau berikan, kata terimakasih tidak bisa membalas semua itu.

Selanjutnya untuk ayahku, Trimoko, ayah yang selalu sayang kepada anak-anaknya. Ayah yang selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya, pribadi hangat, tangguh, kuat dan pekerja keras. Terimakasih atas kerja keras selama ini sehingga dapat mengantarkan anaknya bergelar sarjana. Salah satu keberuntungan dalam hidup ini adalah memiliki seorang ayah seperti engkau, ayah yang selalu

memperhatikan hal-hal kecil untuk anaknya. Setiap ku lihat matamu selalu ada sinar cahaya sebuah harapan dan doa untukku. Sekali lagi terimakasih ayahku tercinta, tanpamu aku tidak bisa sampai dititik ini.

Terakhir, adikku tersayang, Anindya Wahyu Nur Aini. Terimakasih banyak karena sudah mau menemani kakakmu ini sampai titik ini. Sosok adik ceria, periang, pintar tapi kadang menyebalkan bisa jadi obat jika sedang lelah. Adik kecil yang selalu menjadi teman dan tempat cerita. Adik yang selalu hangat dan support apapun yang terjadi. Kakak tau kita memang kadang tidak akur, tapi aku selalu percaya bahwa kita adalah dua orang yang saling tumpu dan saling menyayangi. Terimakasih adikku, semangat sekolahnya, semoga kita bisa selalu membanggakan ayah dan ibu.



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	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	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Wa
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

**B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap**

تَمْتَعِدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
تَدَة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A

تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillahirrabil'alamin*, segala puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkat, berkah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya di yaumul akhir.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan ikut berperan serta dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Penasehat Akademik
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Orang tua tercinta Bapak Trimoko dan Ibu Jumiyem yang telah membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang serta telah menjadi acuan dan sumber segala hal sampai saat ini.
9. Adik tersayang saya Anindya Wahyu Nur Aini yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang selalu mengisi hari-hariku dengan penuh keceriaan.
10. Sahabat tercinta sekaligus *partner* pusing, Wenny Arimah Pramesti yang kebaikannya tidak bisa diungkapkan karena selalu menemani hari-hari saya, mendengarkan keluh kesah dan selalu sabar menghadapi saya mulai dari maba hingga saat ini. Walaupun sering salah paham dan berbeda pendapat, semoga persahabatan kita langgeng sampai maut memisahkan.
11. Sahabat -sahabat saya *Fantastic Four*, Wenny Arimah Pramesti, Rr. Arlita Riski Praptomo, Rizky Zulfa yang kebaikan mereka tidak dapat dijelaskan karena selalu memberikan semangat, dukungan, support, canda dan tawa serta selalu menerima keluh kesah saya, dan selalu menemani keadaan saya terutama dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah khususnya kelas B, dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2019 dari awal semester hingga semester ini yang selalu berjalan beriringan, memberikan dukungan, semangat dan motivasi serta *positif vibes* serta titik terang tentang segala hal.
13. Gigih Anang Pracoyo, laki-laki yang saya temui di tahun 2016 dan menemani selama 7 tahun kebelakang hingga sekarang, yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta semangat. Selalu menemani dalam setiap proses dan progres, serta selalu meluangkan waktu untuk membantu membuang penat dalam pengerjaan skripsi ini. Semangat kuliahnya, semoga tetap menjadi kebanggaan keluarga.
14. Teman keluh kesah saya menjalani hari-hari Risa Yulis Wardani yang selalu sigap mendengar dan membantu saya dalam segala kondisi, menemani saya mengembalikan suasana positif di hati saya.

15. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah 2021 yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya sehingga penulis menemukan keluarga baru dan pengalaman baru.
16. Teman-teman KOPMA UIN SuKa yang turut serta memberikan ilmu serta pengalaman baru.
17. Teman-teman KKN Tematik 108 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta “Lintang Songo” yang telah berhasil melaksanakan pengabdian bersama selama 1 bulan 45 hari, dari yang awalnya tidak saling mengenal dan tegur sapa hingga kini menjadi keluarga yang hangat dan selalu rindu akan temu.
18. Bank Muamalat KCU Yogyakarta tempat penulis PKL sekaligus tempat penulis melakukan objek penelitian sehingga penulis mendapatkan ilmu, wawasan dan pengetahuan di dunia perbankan yang sesungguhnya.
19. Seluruh responden tepatnya karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga kebaikan yang telah dilakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat dan kebaikan yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan untuk tujuan kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat, *aamiin*.

Yogyakarta, 29 Desember 2022

Hormat Penyusun

(Adinda Wahyu Lestari)

## DAFTAR ISI

COVER .....	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	x
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL .....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK .....	xxiv
ABSTRACT.....	xxv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN PENELITIAN.....	9
D. MANFAAT PENELITIAN .....	9
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN .....	10
BAB II .....	12
KERANGKA TEORITIK.....	12
A. STUDI LITERATUR.....	12

<b>B. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
1. <i>SELF-ESTEEM</i> .....	12
2. <i>SELF-EFFICACY</i> .....	16
3. <i>PERFORMANCE APPRAISAL</i> .....	22
4. KINERJA KARYAWAN.....	26
<b>C. TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>31</b>
<b>D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>40</b>
1. Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	40
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	41
3. Pengaruh <i>Performance Appraisal</i> terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	41
<b>E. KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>44</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN .....	44
B. DATA DAN SUMBER DATA .....	44
C. METODE PENGUMPULAN DATA .....	45
D. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN .....	45
E. POPULASI DAN SAMPEL .....	46
F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL .....	46
G. SKALA PENGUKURAN PENELITIAN .....	49
H. METODE ANALISIS DATA.....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>54</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	54
B. HASIL PENELITIAN .....	58
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	58

2. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	62
3. Uji Hipotesis .....	65
C. Pembahasan.....	66
1. Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	66
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	68
3. Pengaruh Performance Appraisal terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	70
BAB V.....	73
PENUTUP.....	73
A. KESIMPULAN.....	73
B. KETERBATASAN PENELITIAN.....	73
C. SARAN .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN.....	lxxxi

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis Lembaga Keuangan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	49
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Data Jabatan atau Bagian Kerja .....	54
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.4 Data Masa Kerja.....	56
Tabel 4.5 Data Status Karyawan.....	57
Tabel 4.6 Nilai AVE dan <i>Outer Loading</i> .....	59
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i> .....	60
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> .....	61
Tabel 4.9 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	62
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> .....	63
Tabel 4.11 <i>R Square</i> .....	64
Tabel 4.12 <i>Q Square</i> .....	65
Tabel 4.13 Uji Hipotesis .....	65

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i> .....	58
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i> .....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	lxxxix
Lampiran 2 Data Responden.....	lxxxvii
Lampiran 3 <i>Cross Loading</i> .....	xc
Lampiran 4 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	xcii
Lampiran 5 <i>Q Square</i> .....	xcii
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis .....	xcii
Lampiran 7 Hasil <i>Outer Model</i> .....	xcii
Lampiran 8 Hasil <i>Inner Model</i> .....	xciii
Lampiran 9 Pertanyaan Wawancara.....	xciv
Lampiran 10 <i>CURRICULUM VITAE (CV)</i> .....	xcvii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *performance appraisal* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 35 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja karyawan > 6 bulan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Performance Appraisal*, Kinerja Karyawan



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self esteem, self efficacy and performance appraisal on the performance of Bank Muamalat KCU Yogyakarta employees. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The hypothesis testing used is Structural Equation Modeling (SEM) method using the SmartPLS 3.0 application. The number of samples used in this study were 35 respondents by referring to the purposive sampling method with the criteria of working period of employees > 6 months. The data collection techniques were carried out by distributing questionnaires and interviews. The results of this study indicate that self-esteem does not have a positive and significant effect on employees performance. This research also shows that self-efficacy effect does not have a positive and significant on employees performance. Meanwhile, performance appraisal has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Self Esteem, Self Efficacy, Performance Appraisal, Employee Performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Dalam menunjang keberhasilan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu penggerak roda kinerja perusahaan yang baik adalah sumber daya manusia. Perusahaan diharapkan mampu melakukan pengoptimalan kinerja, kepuasan kerja, kompetensi para karyawan (Indriyani et al., 2020). Sumber daya yang berkualitas diperoleh dari bagaimana perusahaan memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah dari sekian banyak hal penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Apabila sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, secara otomatis kinerja perusahaan juga dianggap baik untuk dapat mencapai visi, misi serta tujuan. Sehingga perlu melakukan upaya agar dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan. Telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surah Al-ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*

Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya (Tafsir Quraish Shihab).<sup>1</sup> Ayat di atas menjelaskan bahwasannya setiap perbuatan yang kita lakukan selalu ada balasan dari Allah SWT. Artinya, individu

---

<sup>1</sup> M. Quraish Shihab, Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Vol. 6, (Jakarta: Lentera Hati, 2007).

yang menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab akan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan sehingga akan memiliki manfaat dan keuntungan bagi perusahaan.

Perbankan syariah di Indonesia memiliki perkembangan yang baik, untuk itu sumber daya manusia yang optimal sangat dibutuhkan untuk mengimbangnya. Sumber daya manusia perlu dikelola agar para karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk dari proses pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pengintegrasian, pengadaan dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi (Hariandja, 2007). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan, hal itu yang menjadikan sumber daya manusia harus dibentuk untuk memaksimalkan potensi dan kinerja. Saat ini, bank syariah dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan agar mendapatkan kepuasan dari nasabah.

**Tabel 1.1 Jenis Lembaga Keuangan**

<b>Jenis</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Bank Usaha Syariah (BUS)	12	12	10	12
Unit Usaha Syariah (UUS)	20	20	20	21
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	163	164	163	165

**Sumber : Data OJK 2022**

Dilihat data statistik OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dapat dilihat tabel 1.1 bahwa pada tahun 2020 hingga tahun 2021 mengalami penurunan karena adanya efek pandemi *covid-19* (Iswahyuni, 2021). Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pada tahun 2022 setelah pandemi *covid-19* berangsur membaik dan berakhir, lembaga keuangan syariah kembali pulih hingga mengalami peningkatan (Evi, 2022). Pada tahun 2022, jumlah Bank Usaha Syariah (BUS) memiliki jumlah 12, Unit Usaha Syariah (UUS) berjumlah 21, sedangkan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) berjumlah 165. Hal ini menandakan adanya peningkatan jumlah lembaga keuangan syariah terutama Bank Usaha Syariah dari tahun sebelumnya.

Salah satu Bank Usaha Syariah yang memiliki kinerja baik adalah PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Pada tahun 2020 bank ini berhasil meraih salah satu penghargaan berkelas, yaitu *Human Resources Excellence Awards*. Bank Muamalat berhasil mendapat tiga penghargaan yang dapat dibawa pulang, yaitu yang pertama di bidang *Employee Development (Gold)*, kedua merupakan *Graduate Program Development (Silver)* dan yang terakhir *Leadership Development (Bronze)*. Selain itu, tahun 2020 juga memberikan langkah yang baik untuk Bank Muamalat karena berhasil menempati 7 kategori. Disamping 3 penghargaan yang disebutkan, Bank Muamalat dapat berhasil meraih 4 kategori finalis yaitu, *Employee Engagement, Digital Transformation, Talent Development* dan *Learning Development*.

Menurut CEO (*Chief Executive Officer*) Bank Muamalat, Bapak Permana mengemukakan bahwa *Human Resources Excellence Awards* merupakan penghargaan berkelas dimana penghargaan tersebut diberikan untuk perusahaan berprestasi pada bidang pengelolaan sumber daya manusia di Tanah Air (*Profil Bank Muamalat, 2020*). Berdasarkan penghargaan yang diperoleh, Bank Muamalat maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bank Muamalat adalah baik. Untuk itu perlu diadakan penelitian lanjutan untuk dapat memahami faktor-faktor apa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat dijadikan patokan atau ukuran dalam manajemen mengambil keputusan agar mempertahankan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mendukung kinerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal didefinisikan faktor yang timbul dari luar individu, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, hubungan antar karyawan, *punishment, reward* dan lain-lain. Selain itu, faktor internal adalah faktor yang timbul atau muncul dalam diri seseorang, misalnya *skill* atau keahlian, kepribadian, pengetahuan dan kemampuan. Ada sifat-sifat kepribadian yang dapat memberikan pengaruh terhadap seseorang dilingkungan kerjanya (Martia & Indriana, 2018).

Kepribadian yang dimaksud yaitu *self esteem* (harga diri) yaitu evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri. Individu yang merasa yakin dengan kemampuannya akan bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat merasa berharga dalam lingkungan kerjanya (Martia & Indriana, 2018), sehingga individu tersebut akan merasa percaya diri dan memiliki prestasi diri yang tinggi. Seseorang yang berhasil dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaannya akan merasa puas dan menganggap dirinya berharga dan penting untuk perusahaan. Menurut hasil penelitian Budiyanto (2021) dan Indriyani et al., (2020) menjelaskan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ezra (2018) dan Rizki (2019) bahwa *self esteem* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya rasa menghargai perusahaan terhadap karyawan sehingga menimbulkan *self esteem* karyawan rendah.

Selain itu juga terdapat *self efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan seseorang terhadap kesanggupannya atau kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau melakukan tugas dengan tujuan tertentu. *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang peluangnya dalam mencapai keberhasilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Kreitner & Kinicki, 2014). Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berupaya untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya karena individu tersebut percaya bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang baik.

Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan menyadari bahwa dirinya mampu bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan. Pada penelitian Hajar (2019) dan Ali et al., (2021) menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Muzayyana et al., (2020) mengemukakan mengenai *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sihombing (2018) dan

Novianti (2016) menyebutkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena kurangnya rasa percaya diri dan munculnya rasa ragu-ragu karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga menjadi dampak terhadap kinerja.

Seseorang yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* memerlukan *performance appraisal* guna mengukur kemampuan karyawan dan menunjang karyawan itu sendiri. Dengan adanya *performance appraisal* maka karyawan akan merasa bahwa dirinya mampu dan yakin dalam menyelesaikan tugasnya selama ini. Selain itu juga seorang karyawan akan dapat menghargai dirinya sendiri terhadap apa yang telah dikerjkan. Menurut Simmamora (2001) *Performance Appraisal* merupakan proses pemberian *feedback* yang berkenaan dengan seberapa baik atau buruk individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan,

*Performance appraisal* merupakan sistem yang digunakan perusahaan untuk mengukur dan menilai hal-hal yang berkaitan dengan perilaku, pekerjaan dan ketidakhadiran. Selain itu, penggunaan *performance appraisal* juga memiliki peranan yang dalam riset pengelolaan sumber daya manusia, karena *performance appraisal* dapat digunakan untuk memberikan *feedback*, pengidentifikasian gaji dan honor serta dapat melihat kemampuan dan kelemahan karyawan (Mathis L & Jackson H, 2007). Hal tersebut yang menjadikan *performance appraisal* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Berbeda dengan kinerja, *performance appraisal* adalah penilaian kinerja individu yang hanya merujuk pada evaluasi kinerja karyawan Bersama dengan umpan balik yang diberikan kepada mereka (Anisha, 2019). Sedangkan menurut Dessler dan Huat (2009) menerangkan bahwa kinerja adalah sebuah proses yang mengkonsolidasi pengaturan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan menjadi sebuah sistem tunggal yang tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung kinerja perusahaan. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa *performance appraisal* berbeda dengan kinerja karyawan, *performance appraisal* merupakan suatu sistem penilaian individu yang dilakukan perusahaan, sedangkan kinerja adalah suatu gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan operasionalnya (Wijono, 2010).

Salah satu upaya agar karyawan mengetahui kinerja dan performanya adalah dengan dilakukannya *performance appraisal*. Dengan demikian, karyawan akan berusaha dalam mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Sari et al., (2020) mengungkapkan bahwa *performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Muchsinati & Jeanny (2021) yaitu *performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor internal yang mempengaruhi kinerja perusahaan masih jarang disorot. Perusahaan cenderung mengesampingkan bahkan mengabaikan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena faktor internal jarang diperlihatkan oleh individu. Faktor internal menjadi hal yang penting untuk perusahaan karena dapat mempengaruhi kepribadian individu. Sehingga faktor tersebut menjadi sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan aktivitas sehari-hari terutama dalam melakukan suatu pekerjaan.

Begitupun dengan karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya tersebut karyawan harus dapat menghargai dirinya sendiri agar seorang karyawan merasa bahwa dirinya penting dalam melaksanakan *jobdesk* atau pekerjaannya. Selain itu keyakinan terhadap menyelesaikan tanggung jawab juga sangat dibutuhkan dalam melayani nasabah. Bank Muamalat menghimbau kepada seluruh karyawan agar meningkatkan kinerjanya demi kepuasan nasabah, salah satu caranya yaitu memperhatikan *self esteem* dan *self efficacy* pada diri karyawan. Bank Muamalat terus berupaya dalam

peningkatan dan pengoptimalan kinerja karyawan, untuk itu Bank Muamalat selalu berusaha dalam memperhatikan kinerja karyawannya. Bank Muamalat KCU Yogyakarta juga selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

Hal tersebut dilakukan Bank Muamalat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjalankan visi dan misi serta dapat memberikan kepuasan untuk nasabahnya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari laman website resmi Bank Muamalat (*Bank Muamalat*, 2020), Bank Muamalat memiliki 240 kantor cabang layanan yang telah tersebar di seluruh Indonesia dan 1 kantor cabang di Luar Negeri yaitu Malaysia. Hal tersebut yang menjadikan Bank Muamalat untuk terus berupaya meningkatkan performa dan kualitas kinerja karyawan, karena jika kinerja karyawan baik maka secara otomatis kinerja perusahaan juga baik. Sehingga peran karyawan dianggap penting dan tidak bisa lepas dari perusahaan. *Self esteem*, *self efficacy*, dan *performance appraisal* adalah salah satu dari sekian banyak faktor yang memiliki pengaruh besar di dalam perusahaan termasuk karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, *self esteem* dan *self efficacy* karyawan Bank Muamalat perlu ditingkatkan agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang baik. Di Bank Muamalat KCU Yogyakarta sendiri permasalahan mengenai *self esteem* dan *self efficacy* masih jarang disorot. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti telah melakukan observasi bahwa karyawan merasa kurang percaya diri dalam menangani nasabah. Selain itu munculnya rasa ragu-ragu karyawan dalam menjalankan tugas sehingga kurang berani mengambil resiko. Dapat dikatakan permasalahan kepribadian tersebut berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini lah yang menjadi kerucut permasalahan penelitian ini dilakukan. Selain itu adanya *performance appraisal* di Bank Muamalat yang dilakukan secara formal dan struktur. Berdasarkan hasil wawancara, *performance appraisal* di Bank Muamalat dilakukan secara rutin setiap bulanan, triwulanan, semesteran dan

tahunan hal inilah yang ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh *performance appraisal* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Peneliti tertarik untuk menggunakan variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *performance appraisal* karena berdasarkan fenomena yang ada di objek penelitian dan sesuai referensi dari penelitian sebelumnya yang relate dengan penelitian yang dilakukan serta variabel tersebut telah diuji dengan pengolahan data dan menunjukkan hasil yang baik atau valid. Selain itu dilihat adanya perbedaan dalam penelitian satu dengan penelitian lain dan terdapat juga persamaan pengaruh yang disebabkan dari variabel independen pada variabel dependen. Hal tersebut bisa terjadi karena terdapat perbedaan karakteristik serta ukuran sampel, objek, waktu, bahkan variabel antar penelitian. Sehingga persamaan maupun perbedaan tersebut dapat dijadikan celah untuk dapat dilakukan penelitian kembali, apakah penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan memiliki hasil yang sama atau akan memberikan perubahan terhadap penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang bahkan saling bertolak belakang.

Sehingga berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul ***Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Performance Appraisal terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.***

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Self-Esteem* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

### D. MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik untuk peneliti, praktisi maupun akademisi.

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat guna menambah ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu yang berhasil diperoleh peneliti dalam penelitian ini, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk melengkapi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
2. Bagi praktisi, penelitian ini bertujuan untuk dapat menjadi acuan dalam mengetahui kinerja karyawan yang dapat dilihat dari faktor-faktor berupa *self esteem*, *self efficacy* dan *performance appraisal* sehingga bermanfaat untuk bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, selain itu juga untuk pertimbangan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan.
3. Bagi akademisi, penelitian ini berguna untuk dapat dijadikan referensi dan sumbangan dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan.

## **E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi beberapa bab yang saling berkaitan, yaitu terdiri dari bab 1 sampai bab 5. Sistematika pembahasan digunakan untuk melihat gambaran dalam suatu penelitian. Untuk itu sistematika pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama dalam penelitian ini berisi pendahuluan dimana didalamnya dibahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan yang berguna untuk mengetahui bagaimana arah penulisan di penelitian ini.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua dalam penelitian merupakan landasan teori dimana didalamnya berisi tentang studi literatur, kerangka teori, telaah pustaka yang digunakan untuk referensi dimana berisi penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang teknik yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini meliputi jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab empat ini berisi hasil olah data yang dilakukan menggunakan *SmartPLS* kemudian diikuti oleh pembahasan menggunakan teori-teori yang memiliki kaitannya dengan *self esteem*, *self efficacy* dan *performance appraisal*.

### **BAB V PENUTUP**

Bab lima dalam penelitian ini membahas mengenai kesimpulan dari jawaban yang ditanyakan pada rumusan masalah, saran, masukan dan berisi mengenai kekurangan dalam penelitian ini sehingga dapat dijadikan bahan untuk analisis lanjutan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait dengan *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Performance Appraisal* terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi atau rendahnya *self esteem* tidak mempengaruhi kinerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga tinggi rendahnya *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. *Performance appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sehingga semakin tinggi *performance appraisal* sering dilakukan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

#### **B. KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyempurnaan penelitian ini agar memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi dalam penulisan skripsi ini penulis tentunya menemukan hambatan, kendala dan keterbatasan yang menjadi faktor yang mempengaruhi hasil dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini beberapa tidak memenuhi kriteria persyaratan sampel penelitian, yaitu karyawan yang memiliki masa jabatan  $< 6$  bulan.
2. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini belum begitu tergeneralisasi dikarenakan sampel yang digunakan oleh peneliti hampir mendekati jumlah minimum.
3. Informasi yang diperoleh dari kuesioner terkadang tidak menjelaskan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini kemungkinan terjadi karena terdapat perbedaan persepsi juga pendapat dari masing-masing responden. Disamping itu terdapat faktor kejujuran yang menjadi pengaruh dalam pengisian kuesioner.
4. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner sehingga berdampak pada keterbatasan informasi yang diperoleh dari responden.

### C. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan beberapa keterbatasan penelitian tersebut, untuk para peneliti selanjutnya penulis memiliki beberapa saran untuk mempertimbangan beberapa hal di bawah ini, yaitu :

1. Untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, lebih baik peneliti lebih memperhatikan jumlah sampel yang diperoleh. Peneliti dapat menambahkan jumlah sampel agar memiliki hasil yang lebih maksimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan cara wawancara dan kuesioner. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal lebih baik peneliti menambah metode pengumpulan data dari responden dengan observasi langsung.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tidak hanya menggunakan variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Penulis berharap pada

penelitian selanjutnya agar mengembangkan atau juga dapat menambah variabel lain dalam penelitian.

4. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di Bank Syariah dengan jumlah sampel yang lebih banyak agar menemukan studi komparatif agar memperkaya penelitian.
5. Bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta, dalam rangka meningkatkan *self esteem* dan *self efficacy* maka Bank Muamalat perlu melakukan webinar, seminar atau pertemuan yang membahas ilmu mengenai peningkatan *self esteem* dan *self efficacy*. Karena hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta dalam persoalan *self esteem* dan *self efficacy* masih rendah.