

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR
CABANG UTAMA MAKASSAR**

SKRIPSI



**IKA DAMAYANTI
105721123220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR
CABANG UTAMA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh

**IKA DAMAYANTI
105721123220**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Life is an offering that should not be missed so chase that dream no metter how hard it is”

Hidup adalah persembahan yang tidak boleh terlewatkan maka kejarlah mimpi itu bagaimanapun sulitnya.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, saudara, keluarga, teman-teman yang senantiasa mendoakan, membantu serta memberikan dukungan dalam mewujudkan mimpi saya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN



Judul : Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Nama Mahasiswa : Ika Damayanti
No. Stambuk / NIM : 105721123220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Abdul Muttalib, S.E., M.M.

NIDN: 0901125901

Zalkha Soraya, S.E., M.M.

NIDN: 0904058504

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Nasrullah, S.E., M.M.

NBM: 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Ika Damayanti, NIM: 105721123220, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023, tanggal 25 Muharram 1445 H / 12 Agustus 2023, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Muharram 1445 H

12 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Abdul Muttalib, S.e., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ika Damayanti
No. Stambuk/NIM : 105721123220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507

Signature of the Program Study Head, Nasrullah, S.E., M.M, NBM: 1151132

Ketua program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Damayanti
NIM : 105721123220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, 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 sebenarnya

Makassar, 23 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Ika Damayanti
105721123220

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah Peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa peneliti kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penelitian skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*".

Skripsi yang peneliti buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan sahabat-sahabatku yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan peneliti dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada peneliti menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan Peneliti , sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Zalkha Soraya, SE., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada Peneliti selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Karyawan/Staf Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang telah bersedia meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Terimakasih kepada kedua orang tua saya, yang selalu memberikan support selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Terimakasih kepada sahabat saya Nur isnaeni, Nuryani Ava, dan saudara saya yang telah banyak berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih untuk senantiasa memberikan

semangat, waktu dan dukungannya, sekaligus menjadi pendengar yang baik untuk keluh kesah peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, hingga peneliti dapat merampungkan penelitian Skripsi ini.

Akhirnya, Sungguh peneliti sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, peneliti senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 27 Mei 2023

Ika Damayanti

ABSTRAK

IKA DAMAYANTI, 2023. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Abdul Muttalib dan Zalkha Soraya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Sampel ini diambil dari PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berjumlah 74 orang responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pembagian kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 25. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan karir dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Namun secara simultan kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: *Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir, Kesejahteraan, Kinerja*

ABSTRACT

IKA DAMAYANTI. 2023. *The Effect of Educational Qualification, Career Development and Welfare on Employee Performance at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Abdul Muttalib and Zalkha Soraya*

The purpose of this study was to determine the effect of educational qualifications, career development and welfare on employee performance at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch. This sample was taken from PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch, totaling 74 respondents using the saturated sample technique. The type of data used in this study is quantitative data obtained from the questionnaires distributed. Data collection was carried out by observation, distribution of questionnaires and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the application of Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25. So the authors draw the conclusion that educational qualifications have no significant effect, while career development and welfare have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Sulselbar Branch Makassar Main. But simultaneously educational qualifications, career development and welfare have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch with a significance value of 0.000, because the probability or Sig value shows 0.005 less than 0.05.

Keywords: Educational Qualifications, Career Development, Welfare, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERYATAAN PUBLIKASI	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen.....	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Tingkat Pendidikan atau kualifikasi pendidikan	9
4. Pengembangan Karir.....	12
5. Kesejahteraan Karyawan.....	16
6. Kinerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir.....	28
D. Hipotesis penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Jenis Dan Sumber Data	32
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel	34
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Uji hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil penelitian.....	50
C. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73

B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Konsep Defenisi Operasional	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Usia.....	51
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kualifikasi Pendidikan (X1)	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2)	54
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kesejahteraan (X3).....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik.....	56
Tabel 4.10 Uji Validitas	57
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.12 Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov	59
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.15 Uji Parsial.....	65
Tabel 4.16 Uji Simultan.....	66
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konseptual	29
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram.....	60
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot	61
Gambar 4.4. Uji Heteroskadastisitas.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Output Olah Data Spss
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Surat penelitian dan Balasan penelitian
Lampiran 6	Validasi Data dan Abstrak
Lampiran 7	Surat Keterangan Bebas Plagiat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Dimana ketersediaan SDM sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan bagaimana kualitas SDM di dalamnya.

Menurut Hanafi (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang mampu memberikan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dilakukan di beberapa faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja baik itu yang berhubungan dengan lingkungan ataupun organisasi. Menurut Sutrisno (2009) untuk mendapatkan kinerja yang optimal tentunya tidak didapatkan begitu saja tetapi melalui proses yang begitu panjang salah satunya melalui penilaian kinerja karyawan.

Bank Sulselbar merupakan salah satu bank milik pemerintah yang berhasil menjalankan kegiatan bisnisnya. Keberhasilan bank Sulselbar dalam menjalankan bisnisnya tidak lepas dari SDM nya, hal itu tercermin dari nilai-nilai prioritas prima yang dipegang teguh seluruh karyawan. Bank Sulselbar bertujuan memberikan solusi jasa keuangan yang inovatif kepada pemerintah dan masyarakat berlandaskan layanan prima dan prinsip kehati-hatian. Bank Sulselbar dituntut untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan

kualifikasi yang diinginkan agar dapat meningkatkan kemajuan perusahaan sehingga siap menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terkait dengan variabel, peneliti menemukan permasalahan pada PT Bank Sulselbar cabang Utama Makassar yaitu bahwa disiplin ilmu dalam pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang hal ini dapat dilihat dari hasil survei dan wawancara karyawan bahwa terdapat beberapa karyawan yang latar belakang pendidikan dan jurusannya yang tidak mengharuskan menempati posisi kerja yang sesuai jurusannya, seperti lulusan S1 Hukum dan S1 Teknik yang ditempatkan pada posisi teller dan analisis kredit, namun hal ini tidak menjadi penghalang bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya terbukti dengan banyaknya karyawan yang berhasil menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena karyawan memiliki potensi dengan melewati tahap training dan tahap pelatihan lain.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis pekerjaan yang tidak menuntut skill tertentu untuk mengisi posisi pekerjaan tersebut asalkan potensi yang dimiliki seorang karyawan itu mampu atau kompeten dalam menjalankan tugas perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudarman Herwin (2022) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Palopo yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tentunya untuk menunjang Kompetensi dan produktivitas kinerja karyawan Bank Sulselbar harus meningkatkan perhatian dalam sumber daya

manusianya demi mendukung kelangsungan bisnis dan pencapaian target perusahaan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 1, menyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. (Pariasi et al., 2022) Sebagai Bank yang telah berdiri sejak lama sebagai lembaga keuangan perbankan maka perusahaan tidak hanya memperhatikan kualifikasi pendidikan saja tetapi pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap karyawannya juga dimana pengembangan karir dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut peneliti Pengembangan karir yang telah di terapkan oleh perusahaan di bank sulsebar sudah cukup bagus namun untuk mencapai tingkat pengembangan karir disana cukup lambat karena banyaknya saingan untuk menduduki posisi yang hendak di capai. Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam pengembangan karir di perusahaan karena kurangnya perhatian dari perusahaan seperti peluang promosi yang terbatas. Maka dari itu Bank sulsebar harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber dayanya salah satunya dengan pelatihan yaitu memberikan program pendidikan karir, orientasi, pelatihan pengembangan soft skill, dan pelatihan pengajaran produk dan jasa. Dengan meningkatnya keahlian para karyawan maka akan membuat karyawan lebih baik lagi dalam bekerja sehingga pengembangan karir tidak hanya menguntungkan bagi instansi atau organisasi saja tetapi juga untuk kesejahteraan karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Erviyana, 2022) dengan judul

pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja. Hasil penelitian Putri, E.R. (2018) juga mendukung penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu perusahaan harus memperhatikan program-program kesejahteraan karyawan karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang dapat memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Menurut Akbar Ginanjar dalam (Andriana, 2021) kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk yang harus diperhatikan untuk meningkatkan partisipasi para pekerja selain itu langkah ini juga sebagai cara untuk mempertahankan agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain serta untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah faktor gaji, bonus, lembur, insentif, dan layanan kesehatan. Disinilah perlunya perusahaan dapat memperhatikan program kesejahteraan karyawan terkhusus karyawan yang telah lama bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ariska (2017) menunjukkan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan terlaksana dengan baik diperlukan dorongan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kualifikasi**

Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kaulifikasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
3. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
4. Apakah kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kaulifikasi pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait kualifikasi pendidikan. Pengembangan karir dan kesejahteraan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi akademis

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu *mantis* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. Management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen menurut Rivai (2016) adalah Ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) bahwa manajemen adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut T. Hany Handoko (U. Farida, 2017) Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Perencanaan (Planning) Perencanaann “merupakan fungsi” dasar manajemen. Perencanaan berarti menentukan apa yang akan dilakukan yang dapat membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengorganisasian (organizing) merupakan proses penentuan, pengelompokkan dan pembagian tugas -tugas setelah apa yang

akan dikerjakan telah diputuskan perlu dibuat adanya organisasi untuk melaksanakannya.

- 3) Pengarahan (Actuating) Fungsi pengarahannya adalah fungsi yang diterapkan setelah dilakukannya perencanaan dan pengorganisasian. Maka selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut dengan memberikan arahan kepada pegawai untuk bekerjasama agar apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.
- 4) Pengawasan (controlling) hal ini berkaitan dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini saling mengisi karena dalam mengamati dan membandingkan terlebih dahulu rencana dan mengoreksi baik tidaknya apakah ada penyimpangan dari tujuan yang akan dicapai dapat diketahui setelah dilakukannya pengawasan atau penilaian.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2016) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Handoko (2015) manajemen sumber daya manusia adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan di atas,

dapat ditarik kesimpulan bahwa SDM merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur SDM yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan atau instansi pemerintahan.

b. Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Rivai (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi sehingga produktivitas kerja meningkat. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.
- 5) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- 6) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- 7) Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

3. Tingkat Pendidikan atau kualifikasi pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat merupakan suatu pangkat, kedudukan, lapisan atau kelas suatu susunan. Dimana tingkat sangat penting dalam kedudukan

yang menandakan bahwa adanya suatu perbedaan tinggi rendahnya suatu posisi. Dengan kata lain tingkat merupakan pemisah antara posisi yang tinggi dengan yang rendah karena tingkat dapat dikatakan pemisah antara pangkat yang tinggi ke pangkat yang lebih rendah.

Tingkat Pendidikan yaitu suatu fase atau tingkatan Pendidikan yang dilewati seseorang dalam metode jangka panjang karena dengan adanya pendidikan seseorang mempunyai keahlian dan mampu dengan mudah mengembangkan diri dalam dunia kerjanya. Menurut Sikula (Amrullah, 2021) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Menurut Widi dalam Hendrayani (2020), tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir.

b. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Simamora pendidikan dibedakan menjadi dua jenis (Amrullah, 2021) yaitu

1) Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum

2) Pendidikan kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

c. Peran Pendidikan

Pada umumnya, seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terkhusus pada penghayatan akan arti pentingnya kreativitas. Pendidikan dapat dimaknai sebagai pendidikan formal maupun non formal. Tingginya wawasan akan pentingnya kreativitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan aktivitas yang lebih bermanfaat.

Peran pendidikan adalah memberikan pengarahan, bimbingan dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja serta menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok administratif sampai dengan petugas yang melakukan aktivitas yang bersifat metode fungsional, mewajibkan kinerja untuk mendapat kreativitas kerja yang lebih tinggi. Sedangkan di lain pihak, pendidikan formal yang telah dibangun merupakan bekal yang penting, karena dapat memenuhi suatu disiplin ilmu. Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

d. Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja 2005 (dalam Rosmawati,2021:16) indikator tingkat pendidikan terdiri dari

1) Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tingkatan pendidikan yang ditetapkan mengikuti tingkat perubahan peserta didik, dari tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu, instansi membedah tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar kelak dapat ditempatkan pada posisi bagian yang sesuai dengan kapasitas pendidikan.

3) Kompetensi

Kompetensi merupakan pemahaman, kemampuan mengenai tugas, kualitas dan nilai-nilai dasar yang dipertimbangkan dalam kebiasaan berbicara dan berpendapat.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian pengembangan karir

- 1) Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler dalam Putri, 2018). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir

seseorang.. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2018:77) “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”.

- 2) Menurut R.Wayne Monday (2017:243) “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

b. Tujuan Pengembangan Karir

- 1) Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2019, hlm.166) pengembangan karir bertujuan untuk Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-

program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.

- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara optimal.

c. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Ahmad Tohardi (2017:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan (dalam Erviyana, 2022) diantaranya adalah :

- 1) Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan
Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh oaring disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

- 2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya

mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3) Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan kesejahteraan karyawan yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja.

5) Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

d. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir Menurut Dr. Muhammad Busro (2018:281), dalam Isbiantoro, A. D. (2019). terdiri atas beberapa hal :

1) Kejelasan Karir, diukur dari indikator yaitu

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik. Indikator meliputi, kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

2) Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita. Indikator meliputi Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi /workshop, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.

3) Perbaikan mutu kinerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur

untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi. Indikator meliputi, peningkatan disiplin diri, kesetiaan, peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan meliputi pemberian fasilitas dan jasa oleh perusahaan kepada karyawannya atas dasar kemampuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dimiliki perusahaan itu sendiri dengan tujuan mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan karyawan

b. Tujuan Kesejahteraan

Menurut pendapat Handoko (2017:184), kesejahteraan karyawan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, yaitu:

- 1) Penarikan lebih efektif.
- 2) Peningkatan kesejahteraan karyawan dan kesetiaan.
- 3) Penurunan perputaran karyawan dan absensi.
- 4) Pengurangan kelelahan.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun di waktu mendatang.
- 6) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- 7) Minimalisasi biaya kerja lembur.
- 8) Pengurangan keluhan-keluhan memperbaiki kondisi kerja.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan menurut pangabean (2010:101) penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

- 1) Perubahan sikap karyawan yang di sebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- 2) Tuntutan serikat karyawan.
- 3) Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang
- 4) Persaingan yang semakin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar karyawan tidak lari dari perusahaan.
- 5) Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah

d. Dimensi dan Indikator Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2016:188) dimensi dan indikator kesejahteraan ada tiga macam Rachmawati, A. D. (2019) yaitu :

1) Kesejahteraan bersifat ekonomis dapat berupa : uang

antara lain uang pensiun, instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. uang makan. Uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.

2) Kesejahteraan bersifat fasilitas dapat berupa :

sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil,

3) Kesejahteraan bersifat pelayanan dapat Berupa :

Fasilitas kesehatan bisa berupa poli klinik, organisasi memberikan fasilitas transportasi, fasilitas kantor, penyediaan tempat parkir kendaraan, mobil jemputan karyawan, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:160), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Veithzal Rivai (2017: 98), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja dan upaya meningkatkan uproduktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Sehingga penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan yg dilakukan dengan baik (lin Nor Hania, 2022)

- 1) Schuler dan Jakson (2019: 43) suatu sistem manajemen kinerja yang efektif umumnya menjalankan dua tujuan Tujuan evaluasi yang membiarkan orang tahu dimana posisinya
- 2) Tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga ia dapat memperbaiki kinerjanya. Penilaian kinerja sangat penting untuk diterapkan.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suprihati (2014) dijelaskan sebagai berikut

1) Motivasi kerja, Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2) Insentif

Merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dalam dua kelompok yaitu kondisi-kondisi material dan kondisi-kondisi psikis, dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik ditempat bekerja saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

1) Menurut John Miner dalam Edison dalam lin Nor Hania (2022) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan yaitu Kualitas. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan

keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas.

jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Waktu Penyelesaian

Jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu, karena akan bergantung pada pekerjaan yang lainnya. Jadi, apabila bekerja tidak menyelesaikan tepat waktu akan menghambat pekerjaan lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan pekerjaan

4) kerja sama / Tim

Kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menjalin hubungan dengan baik bersama rekan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable kuantitatif	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	(Erviyana, 2022)	Pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (perero) kantor cabang cilaki bandung	Deskriptif dan verifikatif	Analisis Regresi Linier Berganda Dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan dapat dikatakan baik. Pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,17%. Variabel independen yang dominan adalah pengembangan karir dengan pengaruh sebesar 67,57%, dan kesejahteraan karyawan pengaruh sebesar 64,97%.
2	(Syahputra & Tanjung, 2020)	Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa pura II (persero)	Metode kuantitatif	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	(Basyit & Edy, 2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif	Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial dan simultan serta uji koefisien determinasi.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
4.	(Ariska, 2017)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	Metode kuantitatif	Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil analisa korelasi mendapatkan nilai $r = 0,863$ atau 86,3% yang berarti korelasinya mendekati 100%.
5.	(Putri, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga	Metode kuantitatif	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan

		Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Ghuafa (LKC DD).			terhadap kinerja karyawan.
6.	(Akhmal et al., 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode Kuantitatif Deskriptif	Regresi Linier Sederhana, Serta Menggunakan Skala Pengukuran Dengan Skala Likert (Sugiyono, 2015)	Dan hasil penghitungan uji Determinasi diperoleh angka R ² (R Square) sebesar 0,294 atau 29%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya sebesar (100-29% = 71%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
7.	(Jannah et al., 2014)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.	Metode kuantitatif	Uji signifikansi parsial dan simultan Spss 2022	Hasil penelitian diperoleh jawaban bahwa kompensasi yang diberikan Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi termasuk kategori cukup baik, mengenai pengembangan karier secara umum responden menyatakan dalam kategori cukup baik, sedangkan disiplin kerja pegawai

					berada pada kategori baik, dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi berada pada kategori baik
8.	(Azhari, 2022)	Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR.	Metode Kuantitatif	Teknik analisis linier berganda, uji F dan uji T.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Hasil Uji F sebesar 12,438 ($12,438 > 3,55$) sehingga pengelolaan SDM dan Kesejahteraan secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Hasil Uji t $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,353 > t$ tabel $0,257$, sehingga Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	(Muhtar, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi	Metode Kuantitatif Deskriptif	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Sulawesi Selatan			
10.	(Megawati, 2018)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone	Metode Kuantitatif Deskriptif	Analisis Regresi	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, dengan menggunakan uji F untuk mengetahui variabel pendidikan berpengaruh dengan variable kinerja. diperoleh nilai Sig. = 0,516 yang berarti > kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan artinya, tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

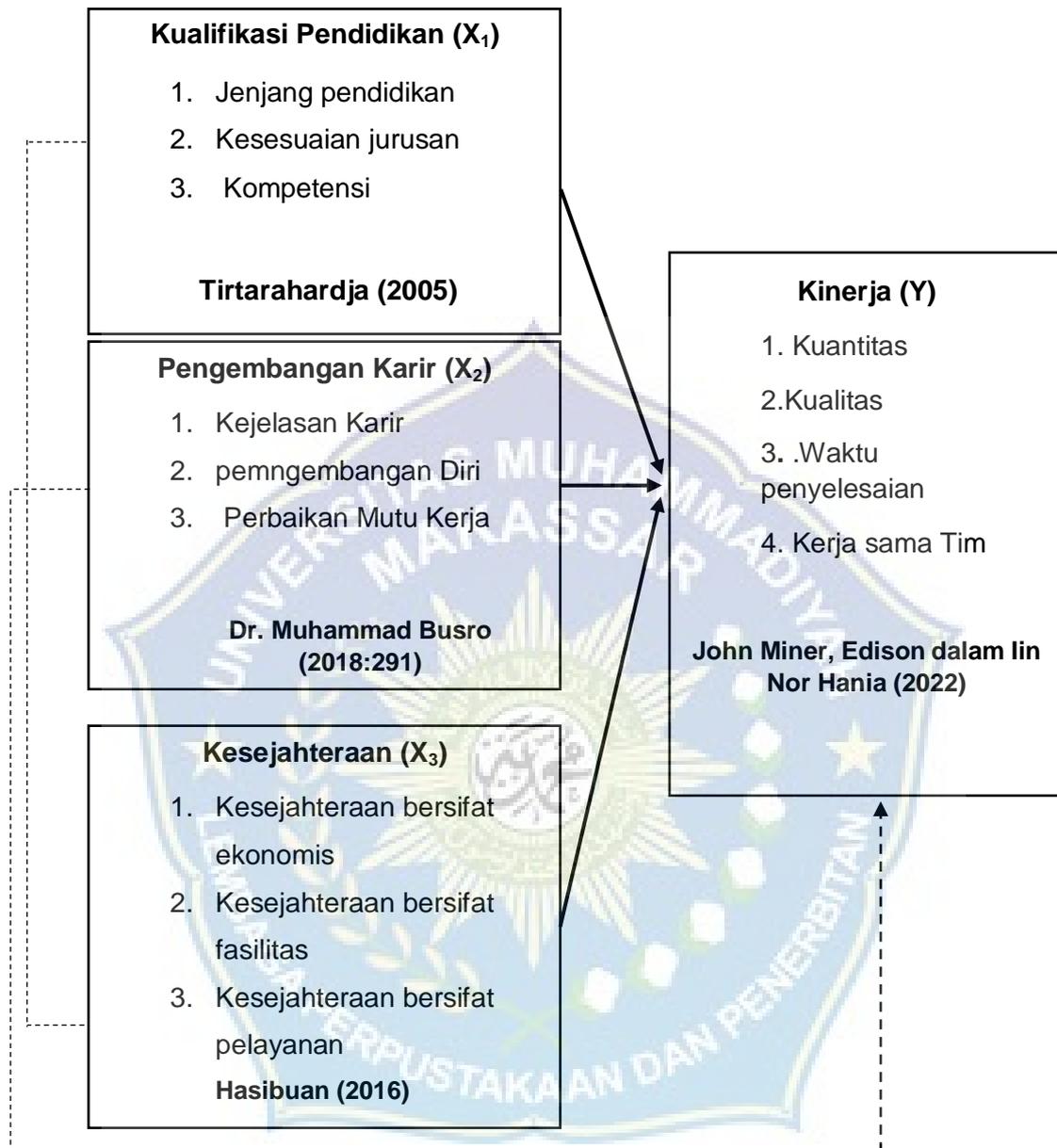
C. Kerangka Pikir

Sugiyono dalam (Putri, 2018) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti

dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh Kualifikasi pendidikan(X1), Pengembangan karir(X2) dan kesejahteraan (X3) terhadap kinerja karyawan(Y). Ada empat Indikator yang diuji dalam penelitian ini yaitu: kualifikasi pendidikan (*variabel independen*), pengembangan karir (*variabel independen*), kesejahteraan (*variabel independen*), dan terhadap kinerja karyawan (*variabel dependen*) di perusahaan PT Bank Sulselbar cabang utama di Makassar. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh ke empat indikator tersebut. maka model penelitiannya adalah sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

————— : Pengaruh secara parsial

----- : Pengaruh secara bersama-sama

D. Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah

Hipotesis1 : Variabel Kualifikasi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sehingga H1 di tolak.

Hipotesis 2 : Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sehingga H2 di terima.

Hipotesis 3 : Variabel Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sehingga H3 di terima.

Hipotesis 4 : Variabel kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sehingga H4 di terima.

Berdasarkan bebrapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Erviyana (2022) dan Azhari (2022) menunjukkan bahwa ke tiga varibel di atas menunjukka pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kauntitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini yang akan di jadikan objek penelitian adalah karyawan di perusahaan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berlokasi di jalan Samratulangi No 16 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu 2 bulan mulai dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2023.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Untuk mencari pengaruh kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan akan digunakan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari kuisisioner yang di bagikan kepada karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama makassar. Pengolahan data menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

2. Sumber Data

a. Data primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer melalui kuisisioner, kelompok fokus dan wawancara. Sumber primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, kuisisioner dan wawancara dari perusahaan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

b. Data Sekunder

Menurut Iskandar, (2008:253-254) data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi (analisis dokumen) berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan (literatur laporan, tulisan dan lain-lain yang memiliki referensi dengan fokus permasalahan penelitian).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berjumlah 74 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Karena populasi kurang dari 100 maka penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi karyawan atau tenaga kerja pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar yang berjumlah 74 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013:188). Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Observasi, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi tempat/lokasi penelitian.

2. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Nilai variable yang diukur menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Adapun kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist* dan menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata.
3. Dokumentasi, Menurut MudijaRahardjo (2011), selain memalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk arsip foto. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel.

Tabel 3.1 Konsep Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Kualifikasi pendidikan (X_1)	Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. <i>Sikula (dalam umar amrullah 2021)</i>	1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian jurusan 3. Kompetensi Tirtarahardja (2005)
Pengembangan Karir (X_2)	Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. <i>Handoko (2014)</i>	1. Kejelasan Karir 2. pengembangan Diri 3. Perbaikan Mutu Kerja <i>Muhammad Busro (2018)</i>
Kesejahteraan (X_3)	Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat. <i>Melayu sp Hasibuan (dalam akbar ginanjar 2019)</i>	1. Kesejahteraan bersifat ekonomis 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan <i>Hasibuan (2016)</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugkaryawanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <i>AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:160)</i>	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Kerjasama Tim <i>John Miner, Edison dalam lin Nor Hania (2022)</i>

2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini akan dihitung menggunakan skala likert dengan interval skala 1-5. Berikut skala likert yang digunakan:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS, prosedur analisis dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas terkait dengan keabsahan, apakah butir-butir pertanyaan dan alat ukur secara tepat mengukur apa yang hendak

peneliti ukur, prosedur pengujian validitas instrument dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir perhitungan ini menggunakan perhitungan korelasi yang di olah dengan menggunakan program SPSS. Suatu kuesioner dikatakan valid jika skor variable tersebut secara signifikan dengan skor totalnya.

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variable valid.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variable tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diharapkan pada sampel yang sama. Dari hasil uji validitas, pertanyaan-pertanyaan yang valid kemudian di uji reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hasil} . Dalam uji reliabilitas sebagai nilai r adalah nilai α ketentuannya bila $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian tersebut terdistribusi secara normal atau tidak, selain itu pengujian ini juga dilakukan untuk melihat apakah dalam penelitian ini terjadi penyimpangan atau tidak. Adapun yang dilakukan dalam uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS, distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $>0,05$

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independent (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Infation factor*) dan juga nilai *Tolerance*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF $<10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scattplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilannya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk memprediksi besaran nilai variable terikat yang dipengaruhi oleh satu variabel bebas. Menurut sugiono (2012) Metode Teknik Analisis regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1, X2 dan X3 sama dengan nol

b1, b2, b3 = Koefisien regresi linear berganda

X1 = Kualifikasi Pendidikan

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Kesejahteraan

e = Error

H. Uji hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel

masing-masing independen. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Bila H0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b) b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen

Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2011). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi

juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan. Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD).

Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011.

Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar. Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar. Pada tahun 2019, Bank Sulselbar telah mendapatkan izin untuk melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing (Bank Devisa) dan mencatatkan Bank Sulselbar sebagai Bank BPD Pertama dan satu-satunya yang beroperasi sebagai Bank Devisa di Kawasan Timur Indonesia (KTI).

2. Visi dan Misi

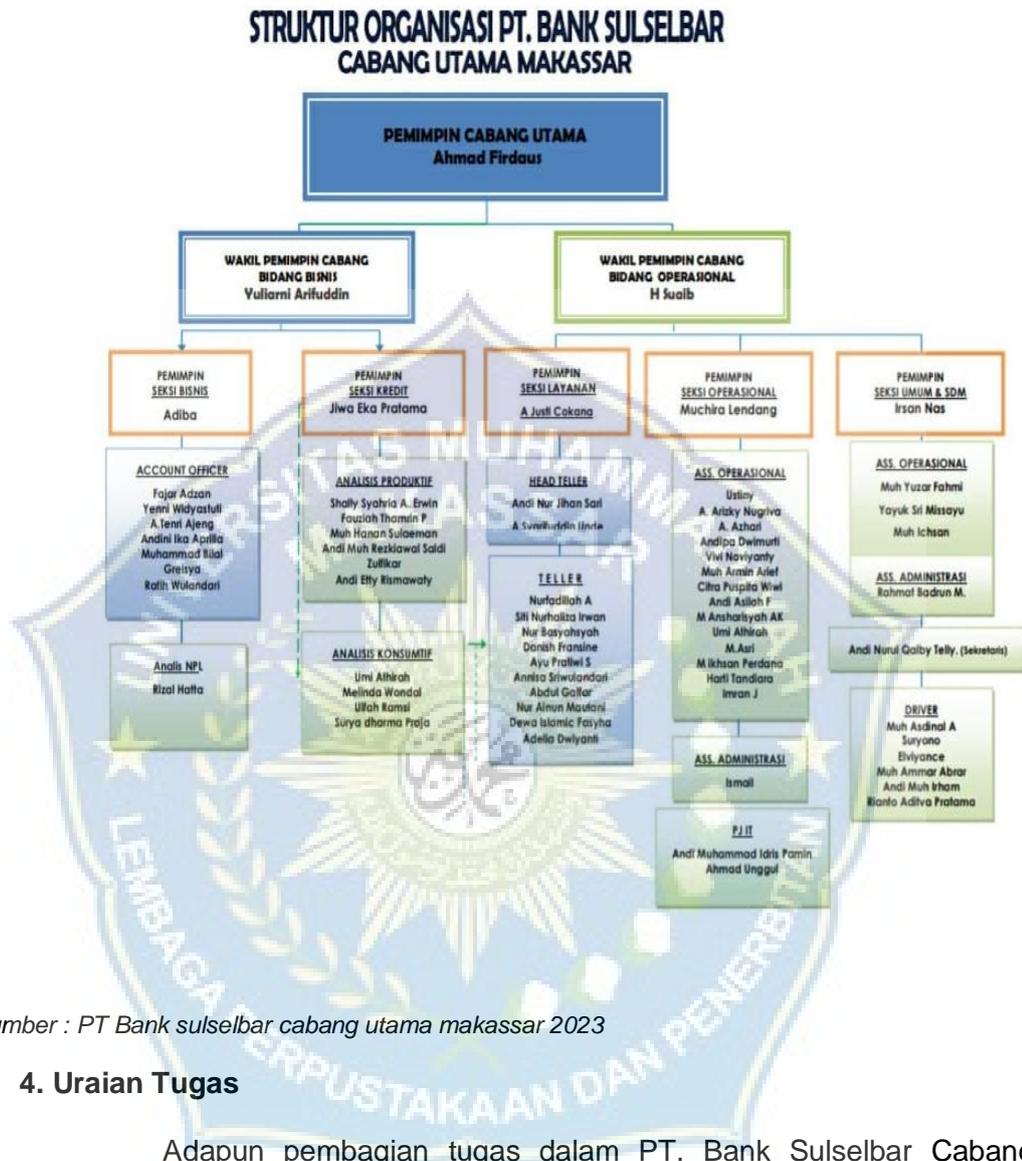
1) Visi

Menjadi Bank Kebanggaan dan Terkemuka untuk Membangun Kawasan Timur Indonesia

2) Misi

- Memberikan solusi jasa keuangan yang inovatif kepada pemerintah dan masyarakat berlandaskan Layanan Prima dan Prinsip kehati-hatian.
- Mitra strategis Pemda dalam pembangunan daerah.
- Mitra utama bagi UMKM untuk menggerakkan kesinambungan sektor riil.

3. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas



Sumber : PT Bank Sulselbar cabang utama makassar 2023

4. Uraian Tugas

Adapun pembagian tugas dalam PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar diuraikan sebagai berikut :

1) Tugas Pemimpin Cabang Utama

- a) Mengawasi jalannya operasi cabang secara keseluruhan yang meliputi fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi operasional cabang.

- b) Mengawasi jalannya operasi cabang secara keseluruhan yang meliputi fungsi fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi fungsi operasional cabang.
- c) Memprioritaskan aktivitas pencarian funding berturut-turut berupa produk giro, tabungan dan deposito sekaligus memelihara nasabah existing baik pemerintah daerah maupun nasabah ritel.
- d) Berperan untuk memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif dari sektor riil apapun hingga memantau kredit tersebut agar berkualitas baik sampai pada tahap pelunasan. Pemimpin cabang utama memastikan prinsip *prudent* dan *4 eyes principle* bagi kredit produktif yang berkualitas sehingga cabang berperan secara signifikan menggerakkan sektor riil di daerah setempat.
- e) Memastikan penyelesaian dari *extra comtable* dapat di *collect* secara maksimal sehingga berkontribusi bagi pencapaian target laba cabang.

2) Tugas Wakil Pimpinan (Wapinca) Bidang Pemasaran

- a) Mengawasi jalannya operasi bidang pemasaran di cabang utama yang meliputi fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi pengawasan dan pengendalian kredit.
- b) Mengkoordinir aktivitas pencarian funding dari nasabah baru berturut-turut berupa produk giro, tabungan, dan deposito sekaligus memelihara nasabah funding yang ada baik dana pemda maupun dana ritel.

- c) Memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif hingga memantau kredit tersebut berkualitas baik hingga lunas.

3) Tugas Wakil Pimpinan (Wapinca) Bidang Operasional

- a) Memastikan tersediannya pelayanan nasabah yang prima pada transaksi *core banking* dan ATM, memastikan *service level* administrasi dan analisa kredit yang berkualitas, memastikan upaya-upaya optimalisasi perolehan *fee based income* (FBI) sekaligus memastikan operasional kerja bank efisien dan efektif guna mendukung pencapaian target cabang berdasarkan rencana bisnis tahunan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).
- b) Mengawasi jalannya operasional di cabang utama yang meliputi fungsi-fungsi layanan prima, fungsi administrasi dan analisa kredit, fungsi akuntansi dan pelaporan serta fungsi umum dan SDM, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja kantor kas.
- c) Memastikan pelayanan secara prima kepada nasabah di *banking hall* dan dilokasi mesin ATM, memastikan *service level* administrasi dan analisa kredit dijalankan sesuai standar dan aturan yang berlaku, memastikan upaya upaya strategis telah dilakukan optimal untuk mendukung perolehan FBI secara maksimal dan mengendalikan jalannya kegiatan operasional bank dan umum telah dilakukan dengan prinsip prinsip efisiensi dan proporsional..

- d) Kegiatan kegiatan rutin yang harus dilakukan setiap hari adalah memastikan kegiatan operasional berjalan baik dan lancar melakukan *meeting* bulanan bidang operasional terkait evaluasi dan rencana aksi ke depan bidang operasional serta melakukan evaluasi tahunan atas kinerja bidang operasional.

4) Tugas Pemimpin Seksi Pemasaran

- a) Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
- b) Memproses permohonan kredit komersial dan juga permohonan kredit konsumtif kepada pegawai negeri dan swasta.
- c) Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan.

5) Tugas Pemimpin Seksi Pelayanan

- a) Melayani rekening giro, tabungan dan deposito yang lama dan baru dan melayani permintaan fasilitas *card* (ATM).
- b) Mengelola transaksi *deposit on call*, deposito berjangka, sertifikat deposito rupiah, valuta asing serta memberikan informasi dan *service* kepada nasabah.
- c) Mengelola transaksi jasa dalam negeri dan membuat laporan.

6) Tugas Pemimpin Seksi Analisis & Administrasi Kredit

- a) Memastikan tercapainya target jumlah nasabah bermasalah yang diselamatkan dan diselesaikan melalui pengelolaan fungsi Pengawasan dan Pengendalian kredit di Cabang Utama secara optimal sesuai dengan strategi cabang guna mendukung pencapaian target kredit yang berkualitas pada intra compatible

dan tingkat pengembalian kredit extra compatable berdasarkan rencana anggaran dan kerja cabang.

- b) Mengawasi jalannya operasional seksi pengawasan dan pengendalian kredit di cabang utama yang meliputi fungsi pengawasan dan pengendalian kredit bermasalah. Terdapat dua tugas pokok seksi ini yaitu upaya perbaikan kualitas kredit (penihilan NPL) bagi kredit intra compatable dan penyelesaian kredit extra compatable (hapus buku).
- c) Menganalisa sejak dini action plan apa yang akan ditempuh terhadap masing-masing debitur.
- d) Pemimpin seksi Pengawasan dan pengendalian kredit cabang utama harus mampu mengendalikan NAK yang dibuat subordinatnya, apakah layak bagi debitur untuk dilakukan upaya penyelamatan (R3) sekaligus mampu memutuskan tindakan awal terhadap debitur apakah ditempuh upaya penyelamatan ataukah penyelesaian.

7) Tugas Pemimpin Seksi Akuntansi dan Pelaporan

- a) *Checker* Cabang Utama bertanggung jawab atas proses verifikasi data yang memastikan bahwa data yang di input oleh Teller dan petugas Data Entry sudah sesuai dengan cara membandingkan hasil validasi dengan nilai nominal, nomor rekening dan nama nasabah seperti yang tertera pada warkat transaksi.
- b) Memastikan dilakukannya proses verifikasi data melalui pengecekan transaksi secara optimum sesuai dengan fungsi

akuntansi dan pelaporan guna mendukung pencapaian indeks kepuasan pelanggan.

8) Tugas Pemimpin Seksi SDM & Umum

- a) Memastikan tersedianya layanan nasabah yang prima untuk pelanggan internal yang berkaitan dengan fungsi umum melalui kegiatan utama seperti mengelola kepegawaian, keperluan logistik, mengelola ATI (Aktiva Tetap dan Inventaris), administrasi umum dan laporan-laporan terkait dengan seksi umum dan SDM di kantor cabang guna mendukung tersedianya fasilitas fisik yang representative bagi terciptanya layanan yang prima untuk nasabah.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu responden yang berjenis kelamin laki – laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	24	32,4%
2	Perempuan	50	67,6%
Total		74	100%

Sumber: Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat dari responden adalah laki – laki yang berjumlah 24 orang (32,4%), dan 50 orang (67,6%)

yang berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikategorikan menjadi tiga kategori yakni karyawan dengan usia < 25 tahun, 26 – 30 tahun, dan di atas 30 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Usia

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 25 tahun	9	12,2%
2	26 – 30 tahun	6	8,1%
3	> 30 tahun	59	79,7%
Total		74	100%

Sumber: Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa 9 orang karyawan (12,2%) berusia antara di bawah 25 tahun. 6 orang (8,1%) berusia antara 26 – 30 tahun. Sementara 59 orang (79,7%) berusia di atas 35 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia di atas 35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi empat kategori yakni SMA, D3, S1 dan S2. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	12,2%
2	D3	6	8,1%
3	S1	54	73%
4	S2	5	6,7%
Total		74	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang (12,2%), 6 orang (8,1%) karyawan dengan pendidikan terakhir D3. 54 orang (73%) karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 dan sisanya 5 orang (6,7%) karyawan memiliki pendidikan terakhir S2. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S1.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikategorikan menjadi tiga kategori yakni karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan di atas 10 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4

Masa Kerja

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	15	20,3%
2	6 – 10 tahun	13	17,6%
3	> 10 tahun	46	62,2%
Total		74	100%

Sumber: Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 15 orang (20,3%) memiliki masa kerja < 5 tahun, 13 orang (17,6%) memiliki masa kerja antara 6

– 10 tahun. Sementara 46 orang (62,2%) memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 10 tahun.

2. Deskripsi Variabel Kualifikasi Pendidikan (X_1)

Kualifikasi pendidikan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi Masing – masing indikator memilitik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kualifikasi pendidikan

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kualifikasi Pendidikan (X_1)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Jenjang pendidikan	X1.1	-	-	-	29	45	341
	X1.2	-	-	2	29	43	337
Kesesuaian Jurusan	X1.3	-	3	4	31	36	322
	X1.4	-	-	1	40	33	328
Kompetensi	X1.5	-	-	2	42	30	324
	X1.6	-	1	7	38	28	315
Rata-Rata							327,83

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 deskripsi variabel kualifikasi pendidikan (X_1) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan kualifikasi pendidikan yaitu sebesar 327,83 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator jenjang karir memiliki skor tertinggi.

3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pengembangan karir pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kejelasan karir, pengembangan diri dan perbaikan mutu kerja Masing – masing indikator memilitik dua item

pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel pengembangan karir.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kejelasan karir	X2.1	-	-	7	40	27	316
	X2.2	-	-	4	47	23	315
Pengembangan diri	X2.3	-	-	5	42	27	318
	X2.4	-	-	3	42	29	322
Perbaikan mutu kerja	X2.5	-	-	1	41	32	327
	X2.6	-	1	3	43	27	318
Rata-Rata							319,33

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 deskripsi variabel pengembangan karir (X_2) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan pengembangan karir yaitu sebesar 319,33 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator Perbaikan mutu kerja memiliki skor tertinggi.

4. Deskripsi Variabel Kesejahteraan (X_3)

Kesejahteraan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kerja, kepuasan keluarga dan kepuasan hidup. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kesejahteraan.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kesejahteraan (X_3)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kesejahteraan	X3.1	-	1	5	49	19	308

Bersifat Ekonomis	X3.2	-	-	1	50	23	318
Kesejahteraan Bersifat fasilitas	X3.3	-	-	3	47	24	317
	X3.4	-	-	1	45	28	323
Kesejahteraan Bersifat pelayanan	X3.5	-	2	3	39	30	319
	X3.6	-	6	9	42	17	292
Rata-Rata							312,83

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 deskripsi variabel kesejahteraan (Y) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai pernyataan kesejahteraan yaitu sebesar 312,83 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator kepuasan keluarga memiliki skor tertinggi.

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian dan kerja sama tim. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kinerja karyawan

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kuantitas	Y.1	-	-	1	48	25	320
	Y.2	-	-	-	45	29	325
Kualitas	Y.3	-	-	2	47	25	319
	Y.4	-	-	3	51	20	313
Waktu penyelesaian	Y.5	-	-	1	42	31	326
	Y.6	-	1	3	46	24	315
Kerja sama tim	Y.7	-	-	3	42	29	322
	Y.8	-	-	2	44	28	322
Rata-Rata							320,25

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 deskripsi variabel kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa skor rata – rata jawaban responden mengenai

pernyataan kinerja karyawan yaitu sebesar 320,25 dan tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator kuantitas memiliki skor tertinggi.

6. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik digunakan melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil deskriptif statistik dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation
Kualifikasi Pendidikan	74	20	30	26,58	2,421
Pengembangan Karir	74	21	30	25,88	2,521
Kesejahteraan	74	21	30	25,35	2,480
Kinerja Karyawan	74	25	40	34,62	3,375

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai N (sampel) sebanyak 74 responden. Kualifikasi pendidikan memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 30 dengan mean sebesar 26,58 serta standar deviasi sebesar 2,421. Pengembangan karir memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 30 dengan mean sebesar 25,88serta standar deviasi 2,521. Kesejahteraan memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 30 dengan mean sebesar 25,35 serta standar deviasi sebesar 2,480, dan kinerja karyawan memiliki nilai minimum 25 dan nilai maksimum 40 dengan mean 34,62 serta standar deviasi 3,375.

7. Uji Kualifikasi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Item kuisisioner dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) dan kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.10

Uji Validitas

Variabel	Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
Kualifikasi Pendidikan (X_1)	X1.1	0,2287	0,620	0,000	Valid
	X1.2	0,2287	0,688	0,000	Valid
	X1.3	0,2287	0,745	0,000	Valid
	X1.4	0,2287	0,704	0,000	Valid
	X1.5	0,2287	0,645	0,000	Valid
	X1.6	0,2287	0,653	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	X2.1	0,2287	0,733	0,000	Valid
	X2.2	0,2287	0,773	0,000	Valid
	X2.3	0,2287	0,779	0,000	Valid
	X2.4	0,2287	0,730	0,000	Valid
	X2.5	0,2287	0,700	0,000	Valid
	X2.6	0,2287	0,600	0,000	Valid
Kesejahteraan (X_3)	X3.1	0,2287	0,645	0,000	Valid
	X3.2	0,2287	0,681	0,000	Valid
	X3.3	0,2287	0,830	0,000	Valid
	X3.4	0,2287	0,719	0,000	Valid
	X3.5	0,2287	0,746	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,2287	0,716	0,000	Valid
	Y.2	0,2287	0,693	0,000	Valid
	Y.3	0,2287	0,768	0,000	Valid
	Y.4	0,2287	0,821	0,000	Valid
	Y.5	0,2287	0,883	0,000	Valid
	Y.6	0,2287	0,843	0,000	Valid
	Y.7	0,2287	0,818	0,000	Valid
	Y.8	0,2287	0,811	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa seluruh nilai R_{hitung} untuk item pernyataan kuisisioner pada variabel penelitian yang digunakan

menghasilkan nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} dimana nilai R_{tabel} untuk jumlah sampel ($N = 74$) adalah sebesar 0,2287 sehingga seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat realibilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* $> 0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kualifikasi pendidikan	0,756	6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,811	6	Reliabel
Kesejahteraan	0,743	6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,917	8	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data berdistribusi normal yang dimana syarat utama metode regresi ialah data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikan di atas 5%.

Tabel 4.12

Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85016833
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,075
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a, Test distribution is Normal,		
b, Calculated from data,		
c, Lilliefors Significance Correction,		
d, This is a lower bound of the true significance,		

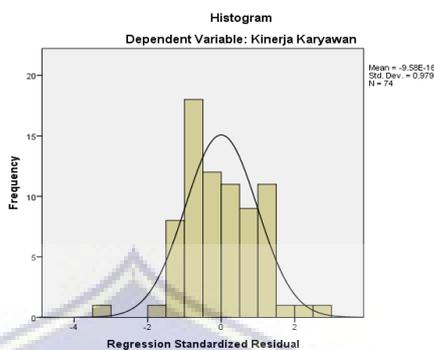
Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Tabel 4.13 uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) di atas 5% yaitu $0,200 > 0,05$.

Adapun uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan diagram histogram. Dengan ketentuan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri dikatakan data tidak berdistribusi normal. Sementara apabila data berbentuk lonceng maka dikatakan data berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Uji Normalitas Histogram



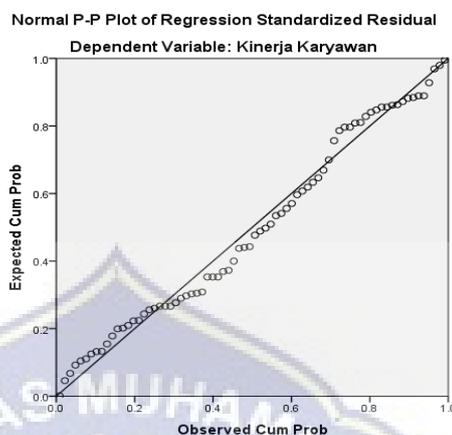
Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Grafik histogram di atas menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Selain itu uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik p-plot dengan ketentuan apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3

Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan gambar uji normalitas p-plot diketahui bahwa data berdistribusi normal sebab data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh kolerasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh. Berikut hasil uji multikolinearitas masing – masing variabel.

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualifikasi Pendidikan	,574	1,743
	Pengembangan Karir	,568	1,759
	Kesejahteraan	,959	1,043

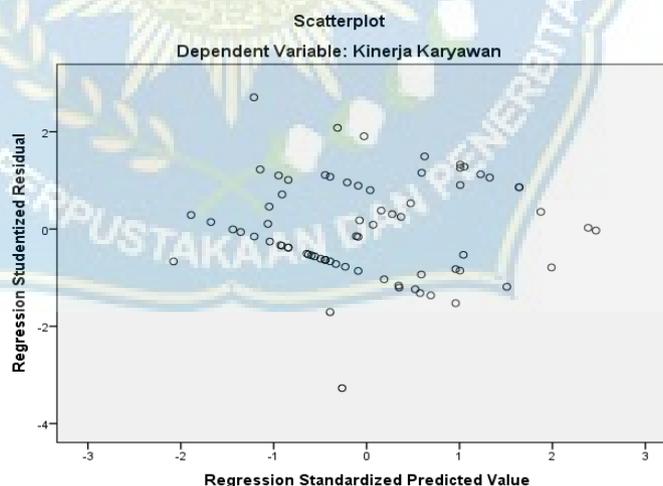
a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Uji multikolinearitas pada tabel 4.13 menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot.



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Gambar 4.4 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,435	4,858	
	Kualifikasi Pendidikan	-,359	,186	-,258
	Pengembangan Karir	,510	,179	,381
	Kesejahteraan	,573	,140	,421

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Tabel 4.14 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,4350 - 0,359 X_1 + 0,510 X_2 + 0,573 X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Konstan

Konstanta (a) sebesar 16,4350 hal ini berarti jika Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) kerja secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan yaitu 16,4350.

b. Kualifikasi Pendidikan (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kualifikasi pendidikan (X_1) adalah sebesar $-0,359$. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kualifikasi pendidikan (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika Kualifikasi pendidikan (X_1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar $-0,359$.

c. Pengembangan Karir (X_2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar $0,510$. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir (X_2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $0,510$.

d. Kesejahteraan (X_3)

Nilai koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan (X_3) adalah sebesar $0,510$. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kesejahteraan (X_3) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $0,573$.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 4.15

Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig,
1	(Constant)	3,383	,001
	Kualifikasi Pendidikan	-1,934	,057
	Pengembangan Karir	2,848	,006
	Kesejahteraan	4,084	,000

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

1) Pengaruh Kualifikasi pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.16 diketahui bahwa t-hitung Kualifikasi pendidikan (X_1) sebesar -1,934 < t-tabel 1,99444 dengan taraf signifikansi Kualifikasi pendidikan (X_1) sebesar 0,057 > 0,05, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Pada uji regresi linear berganda kualifikasi pendidikan bernilai negatif atau berlawanan arah. Artinya apabila kualifikasi pendidikan rendah, maka kinerja akan tetap meningkat, sebaliknya. Hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA yang mengisi kuesioner.

2) Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung pengembangan karir (X_2) sebesar 2,848 > t-tabel 1,99444 dengan

taraf signifikansi pengembangan karir (X_2) sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

3) Pengaruh kesejahteraan (X_3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung kesejahteraan (X_3) sebesar $4,084 > t$ -tabel $1,99444$ dengan taraf signifikansi kesejahteraan (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

b. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.16

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	238,393	3	79,464	9,380	,000 ^b
	Residual	593,013	70	8,472		
	Total	831,405	73			
a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b, Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir						

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F sebesar $9,380 > F$ tabel $3,128$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan $0,005$ lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kualifikasi

pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.17

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535 ^a	,287	,256	2,911
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,287 atau 28,7%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3), sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti insentif, motivasi, stress kerja dan faktor lainnya.

C. Pembahasan

a. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kualifikasi pendidikan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan ketika hasil nilai uji t_{hitung}

sebesar $-1,934 < t\text{-tabel } 1,99444$ dengan taraf signifikansi Kualifikasi pendidikan (X_1) sebesar $0,057 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualifikasi Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 pada penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil survei, terdapat beberapa karyawan yang latar belakang pendidikan dan jurusannya yang tidak mengharuskan menempati posisi kerja yang sesuai jurusannya, seperti lulusan S1 Hukum dan S1 Teknik yang di tempatkan pada posisi teller ataupun analisis kredit, namun hal ini tidak menjadi penghalang bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya terbukti dengan banyaknya karyawan yang berhasil menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Sehingga hasil kinerja seorang karyawan tidak bisa di ukur dari tingkat pendidikannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarman herwin (2022) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Transmigrasi Dan Dinas Tenaga Kerja Palopo yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari Tingkat pendidikan (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar $0,121$ dengan nilai $\text{sig. } 0,904$ sedangkan nilai α sebesar $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig. } 0,904 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak. Temuan ini juga sejalan dengan Hitalessy dan Veronica, (2018) menunjukkan bahwa

variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji olah data, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0,510. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir (X_2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,510.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung pengembangan karir (X_2) sebesar 2,848 > t-tabel 1,99444 dengan taraf signifikansi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,006 < 0,05, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT Bank Sulselbar cabang utama makassar selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan ini di lakukan untuk mengetahui secara jelas hasil yang harus dicapai pada setiap program dan kegiatan pada perusahaann. Dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan mutu kerja karyawan untuk lebih baik dari yang sebelumnya. Teori yang dapat mendukung penelitian ini sesuai yang di kemukakan oleh Sutrisno (2019, hlm.166)

bahwa pengembangan karir bertujuan untuk Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.

Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Muhtar (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Bina Marga yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang di lakukan Putri, E. R. (2018) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet Dhuafa menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karywan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Indra Wardana dan Agus Dwi Sasono (2015), dimana variable pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya.

c. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji olah data, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan (X_3) adalah sebesar 0,510. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kesejahteraan (X_3) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,573. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung kesejahteraan (X_3) sebesar 4,084 > t-tabel 1,99444 dengan taraf signifikansi kesejahteraan (X_3)

sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menyatakan bahwa responden menganggap indikator kesejahteraan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai target perusahaan. Pada Bank Sulselbar, responden menjelaskan bahwa posisi pekerjaan yang diduduki saat ini sangat menyenangkan karena telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Responden merasa perusahaan telah memberikan ketebutuhan yang diharapkan para karyawan di perusahaan, dalam hal ini pihak manajemen perusahaan telah memberikan kesejahteraan untuk mencukupi kebutuhan para karyawan dengan pemberian gaji sesuai dengan standar yang berlaku dan fasilitas, pelayanan kesehatan maupun asuransi.

Menurut Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan. Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Ramayani,E. 2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor yang menunjukkan hasil variabel Tunjangan Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung diperoleh $10.685 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai pada kolom sig. $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini juga di perkuat oleh temuan Azhari (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulsebar yang

menunjukkan nilai uji t menghasilkan nilai t-hitung $4,353 > t$ table $0,257$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil Penelitian dan pengolahan data, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kualifikasi pendidikan (X_1) menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $0,057 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualifikasi Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji olah data, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0,510. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji olah data, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan (X_3) adalah sebesar 0,510. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kesejahteraan menunjukkan hasil uji nilai F sebesar $9,380 > F$ tabel 3,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kualifikasi pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2), kesejahteraan (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Berkaitan dengan kualifikasi pendidikan diharapkan perusahaan dapat Meningkatkan seleksi dengan memperhatikan latar belakang pendidikan untuk dijadikan syarat utama dalam menyaring tenaga kerja, agar perusahaan lebih mudah dalam menjalankan program pengembangan serta menciptakan tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Berkaitan dengan pengembangan karir diharapkan perusahaan dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu.
- c. Berkaitan dengan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar selalu menjaga kondisi lingkungan kerja, kebutuhan yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja untuk karyawan baik itu dari lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

2. Bagi Kalangan Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori- teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Amrullah, U. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- Andriana, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional. *Universitas Sanata Dharma*, 75–76.
- Ariska, F. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jmk (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan)*, 2(3), 116–123.
- Azhari. (2022). Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 8.5.2017*, 2003–2005.
- Basyit, A., & Edy. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Akuntansi*, 5, 12–20.
- Dr. Muhammad Busro 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tambora Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Eriyana, S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung*. 23.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Enam belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), 1–12.
- lin Nor Hania. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpkn) Kota Makassar. *Sosial Dan Politik*, 1–104.

- Isbiantoro, A. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- Jannah, A., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 99–110.
- Megawati. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- Muhtar. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo*. 5(2), 842–851.
- Putri, E. R. (2018). pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet Dhuafa (LKC DD). In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 63, Issue 2).
- Ramayani, E. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.392>
- Rosmawati. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng. <https://Medium.Com/>.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa pura II (persero). *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Sudarman, H. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 650-659.
- Tarfin Nurlaela, (2022).Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap PeningkatanKinerja Pegawai Pada Kantor Pdam TirtaJeneberang Gowa. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*
- Tirtarahardja Umar. 2005. Pengantar Pendidikan. Rineka Cipta.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Wiryan, K. A. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).



LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Lampiran : Kuisisioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan saat ini saya sedang melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar**". Berkaitan dengan hal ini, mohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr(i) berkenan untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuisisioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan ilmiah serta dimanfaatkan untuk tujuan Akademis. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr(i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

Ika Damayanti

Nomor Responden :

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :
Jabatan Saat ini :

II. Petunjuk

Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. Variabel Pernyataan (X1) Kualifikasi Pendidikan

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1.	Latar belakang pendidikan saya tidak mempengaruhi pekerjaan saya.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki dapat diaplikasikan dalam pekerjaan saya.					
Kesesuaian Jurusan						
1.	Saya di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan jurusan saya.					
2.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
Kompetensi						
1.	Saya telah memenuhi standar kerja yang telah di tetapkan perusahaan					
2.	Saya kompeten dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.					

(Rosmawati,2021:16)

Variabel Pernyataan (X2) Pengembangan Karir

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kejelasan Karir						

1.	Karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.					
2.	Saya dapat mengetahui secara jelas hasil yang harus dicapai pada setiap program dan kegiatan					

Pengembangan Diri						
1.	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/seminar.					
2.	Karyawan fokus pada pencapaian target pekerjaan					
Perbaikan Mutu Kerja						
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu kerja yang lebih baik dari yang telah lalu.					
2.	Adanya peningkatan disiplin diri terhadap organisasi.					

Variabel Pernyataan (X3) Kesejahteraan Karyawan

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesejahteraan Bersifat Ekonomis						
1.	Perusahaan memberikan Uang pensiun sesuai dengan masa kerja karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan atau posisi karyawan.					
Kesejahteraan Berupa Fasilitas						
1.	Perusahaan mengadakan program rekreasi atau family gathering agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja.					
2.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan karyawan.					
Kesejahteraan berupa pelayanan						
1.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga.					
2.	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang memadai seperti poliklinik atau dokter.					

Variabel Pernyataan (Y) Kinerja

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian.					
Kuantitas						
1.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan.					
2.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan					
Waktu Penyelesaian						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.			★		
2.	Saya dapat bekerja dengan efektif dan efisien.					
Kerja Sama						
1.	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.					
2.	Saya membina hubungan kerja yang baik dengan atasan/rekan kerja.					

lin Nor Hania (2022)

LAMPIRAN 2**TABULASI DATA**

No	Kualifikasi Pendidikan (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	4	4	4	4	26
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	3	4	4	22
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	5	5	4	4	4	4	26
10	5	4	4	4	5	5	27
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	3	4	4	4	23
13	4	4	2	4	4	4	22
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	4	4	4	4	26
23	5	5	5	4	4	4	27
24	5	5	5	5	4	4	28
25	4	4	4	4	5	4	25
26	5	5	4	4	5	5	28
27	5	5	4	4	4	4	26
28	4	5	5	5	4	4	27
29	4	3	2	4	4	3	20
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	5	4	5	5	27
33	4	4	5	4	5	5	27
34	4	4	5	4	4	4	25
35	4	4	4	5	5	5	27
36	5	5	4	5	4	5	28
37	4	4	4	4	3	3	22

No	Kualifikasi Pendidikan (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
38	4	4	5	5	4	4	26
39	5	4	5	5	4	5	28
40	4	5	2	4	4	2	21
41	5	5	5	4	4	4	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	3	5	4	4	26
49	5	5	4	5	4	4	27
50	5	5	5	5	4	3	27
51	5	4	4	4	5	4	26
52	5	5	5	5	5	4	29
53	5	4	5	5	4	3	26
54	5	5	5	5	5	4	29
55	5	5	5	5	5	3	28
56	4	5	5	4	5	5	28
57	4	5	5	4	5	5	28
58	4	3	4	4	4	4	23
59	4	5	4	4	5	5	27
60	5	5	4	5	4	5	28
61	4	4	4	4	3	3	22
62	5	5	4	5	5	5	29
63	4	5	4	5	5	5	28
64	5	5	5	5	4	5	29
65	4	5	5	5	5	4	28
66	5	5	4	5	5	5	29
67	5	5	5	5	4	5	29
68	5	4	5	4	5	5	28
69	5	5	5	5	4	5	29
70	5	4	5	4	4	5	27
71	5	5	5	5	5	4	29
72	5	4	5	5	5	3	27
73	5	5	5	5	5	5	30
74	4	5	4	4	5	5	27

No	Pengembangan Karir (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	5	5	4	5	5	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	4	4	4	23
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	4	5	28
11	4	4	3	4	4	5	24
12	4	5	5	4	5	5	28
13	4	5	4	4	5	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	5	5	5	27
19	5	4	4	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	4	4	4	4	22
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	3	4	4	4	22
35	4	4	4	5	5	4	26
36	5	4	4	5	5	4	27
37	3	3	4	3	4	4	21
38	4	4	4	5	2	4	23
39	4	4	5	5	5	5	28
40	4	4	4	4	4	2	22

No	Pengembangan Karir (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
41	3	3	3	4	4	4	21
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	4	4	4	5	26
49	5	4	4	5	5	5	28
50	4	5	5	5	5	5	29
51	4	4	5	5	5	4	27
52	5	5	4	5	4	5	28
53	4	5	5	4	4	4	26
54	5	5	4	4	4	5	27
55	4	4	5	5	4	4	26
56	4	4	5	5	5	5	28
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	4	3	4	4	4	22
59	4	4	4	5	5	4	26
60	5	4	4	5	5	4	27
61	3	3	4	3	4	4	21
62	5	5	5	5	5	4	29
63	4	5	5	4	4	5	27
64	5	4	4	4	5	4	26
65	4	5	5	4	5	4	27
66	5	4	5	5	5	5	29
67	5	5	5	4	4	5	28
68	5	4	4	5	5	3	26
69	5	5	5	4	5	3	27
70	5	5	5	5	4	5	29
71	5	5	4	5	5	4	28
72	5	4	5	5	5	3	27
73	5	5	5	5	5	4	29
74	5	5	5	4	5	5	29

No	Kesejahteraan (X3)	Total
----	--------------------	-------

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	3	3	4	4	4	5	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	5	4	25
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	4	5	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	4	4	4	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	5	5	4	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	4	29
31	5	5	5	5	5	2	27
32	5	5	5	4	5	3	27
33	4	4	4	4	4	2	22
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	2	27
36	4	4	4	5	5	2	24
37	4	4	4	4	4	3	23
38	3	4	4	4	3	3	21
39	3	4	4	4	4	2	21
40	4	4	4	4	4	2	22
41	4	4	4	5	4	3	24
42	4	4	5	5	5	5	28

No	Kesejahteraan (X3)						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
43	4	5	5	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	4	29
45	3	4	5	4	5	5	26
46	5	4	4	5	5	4	27
47	5	5	4	5	4	4	27
48	4	5	4	5	3	4	25
49	4	4	4	4	4	3	23
50	4	4	4	2	4	4	22
51	4	4	3	4	2	4	21
52	5	4	4	4	2	4	23
53	2	5	3	4	4	4	22
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	4	4	5	4	5	26
57	5	5	5	5	5	4	29
58	4	4	5	4	4	4	25
59	5	4	4	4	5	4	26
60	4	4	4	4	5	4	25
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	5	4	4	5	3	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	4	5	4	28
68	5	4	4	5	4	5	27
69	4	4	4	4	4	3	23
70	4	4	4	5	4	3	24
71	5	5	5	5	5	3	28
72	3	4	3	4	3	4	21
73	4	5	5	5	5	4	28
74	5	4	4	4	5	4	26

No	Kinerja Karyawan								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	4	5	5	5	5	5	39
48	5	4	4	4	5	5	5	5	37
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	4	3	3	3	3	3	3	25
51	4	5	5	4	5	4	4	5	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	4	4	4	4	3	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	4	5	4	4	4	36
60	4	4	4	4	5	4	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	4	4	3	4	3	3	4	29
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	5	4	4	4	3	4	4	32
66	4	5	5	5	5	5	5	5	39
67	4	4	5	4	4	4	5	4	34
68	4	5	4	4	5	5	5	4	36
69	4	5	4	4	4	4	5	5	35
70	5	4	5	4	5	4	5	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	4	5	3	5	5	4	5	36
73	4	4	4	4	5	5	4	5	35
74	4	5	5	4	4	4	5	3	34

LAMPIRAN 3

OUTPUT OLAH DATA SPSS

UJI VALIDITAS

1. Kualifikasi Pendidikan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kualifikasi Pendidikan
X1.1	Pearson Correlation	1	.508**	.371**	.453**	.153	.181	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.193	.122	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.508**	1	.343**	.485**	.297*	.271*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.010	.020	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.371**	.343**	1	.468**	.335**	.348**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.000	.003	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.453**	.485**	.468**	1	.332**	.221	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.059	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.153	.297*	.335**	.332**	1	.511**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.193	.010	.003	.004		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	.181	.271*	.348**	.221	.511**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.122	.020	.002	.059	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Kualifikasi Pendidikan	Pearson Correlation	.620**	.688**	.745**	.704**	.645**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Pengembangan Karir (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pengembangan Karir
X2.1	Pearson Correlation	1	.551**	.447**	.546**	.379**	.216	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.064	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.551**	1	.605**	.370**	.405**	.420**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.447**	.605**	1	.467**	.490**	.358**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.546**	.370**	.467**	1	.491**	.290*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.012	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.379**	.405**	.490**	.491**	1	.277*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.017	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.216	.420**	.358**	.290*	.277*	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.002	.012	.017		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.733**	.773**	.779**	.730**	.700**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Kesejahteraan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kesejahteraan
X3.1	Pearson Correlation	1	.442**	.495**	.401**	.379**	.046	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.699	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.2	Pearson Correlation	.442**	1	.613**	.514**	.418**	.040	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.733	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.3	Pearson Correlation	.495**	.613**	1	.530**	.655**	.220	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.059	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.4	Pearson Correlation	.401**	.514**	.530**	1	.428**	.190	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.105	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.5	Pearson Correlation	.379**	.418**	.655**	.428**	1	.176	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.133	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.6	Pearson Correlation	.046	.040	.220	.190	.176	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.699	.733	.059	.105	.133		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Kesejahteraan	Pearson Correlation	.645**	.681**	.830**	.719**	.746**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.535**	.554**	.455**	.593**	.543**	.420**	.491**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	.535**	1	.534**	.563**	.494**	.445**	.489**	.407**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	.554**	.534**	1	.602**	.689**	.575**	.513**	.438**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	.455**	.563**	.602**	1	.674**	.655**	.671**	.603**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.5	Pearson Correlation	.593**	.494**	.689**	.674**	1	.716**	.679**	.760**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6	Pearson Correlation	.543**	.445**	.575**	.655**	.716**	1	.668**	.699**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7	Pearson Correlation	.420**	.489**	.513**	.671**	.679**	.668**	1	.726**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.8	Pearson Correlation	.491**	.407**	.438**	.603**	.760**	.699**	.726**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.716**	.693**	.768**	.821**	.883**	.843**	.818**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. Kualifikasi Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

2. Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

3. Kesejahteraan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

4. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	8

DESKRIPTIF STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualifikasi Pendidikan	74	20	30	26.58	2.421
Pengembangan Karir	74	21	30	25.88	2.521
Kesejahteraan	74	21	30	25.35	2.480
Kinerja Karyawan	74	25	40	34.62	3.375
Valid N (listwise)	74				

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.435	4.858	
	Kualifikasi Pendidikan	-.359	.186	-.258
	Pengembangan Karir	.510	.179	.381
	Kesejahteraan	.573	.140	.421

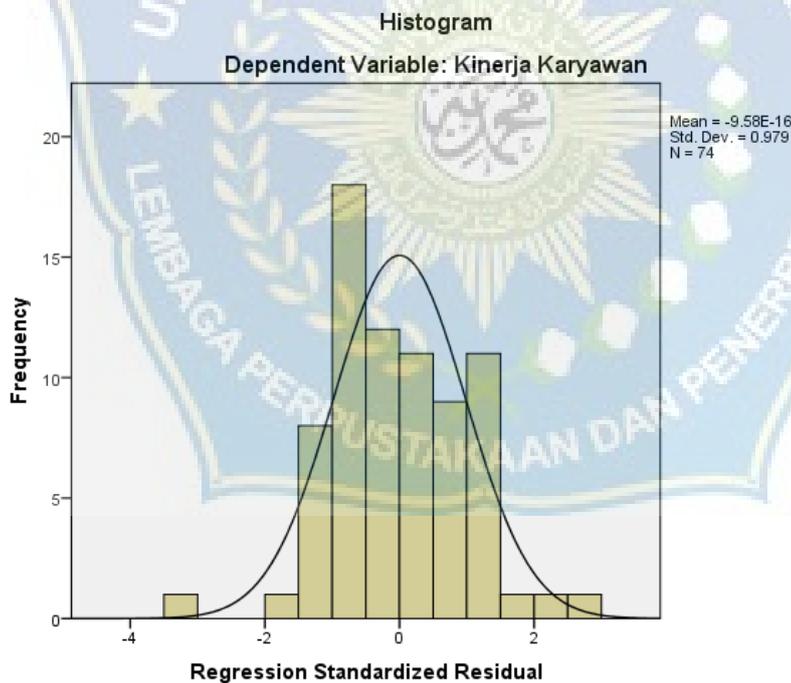
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI NORMALITAS

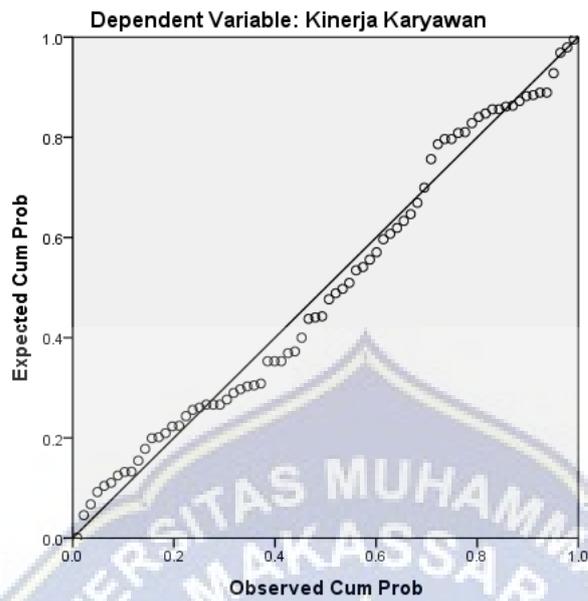
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85016833
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.075
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



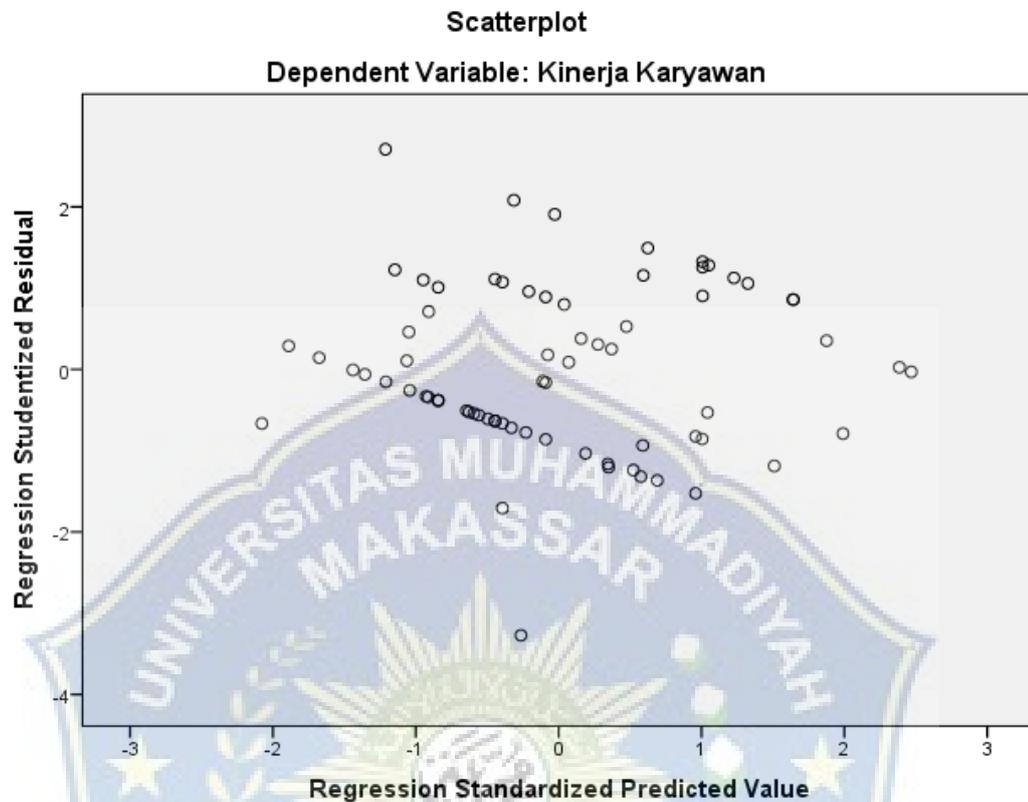
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualifikasi Pendidikan	.574	1.743
	Pengembangan Karir	.568	1.759
	Kesejahteraan	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKADASTISITAS



UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.383	.001
	Kualifikasi Pendidikan	-1.934	.057
	Pengembangan Karir	2.848	.006
	Kesejahteraan	4.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.393	3	79.464	9.380	.000 ^b
	Residual	593.013	70	8.472		
	Total	831.405	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.256	2.911

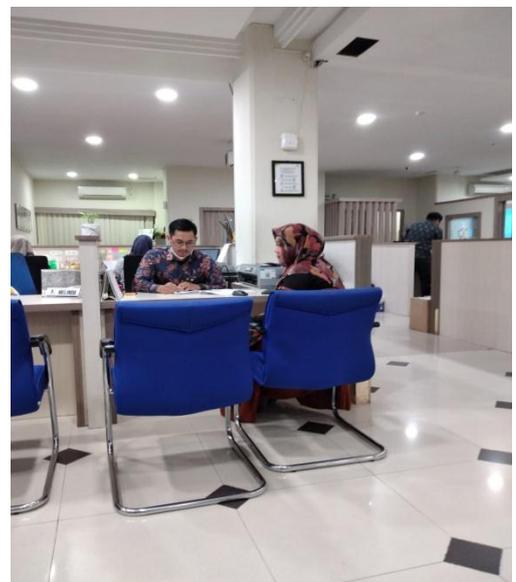
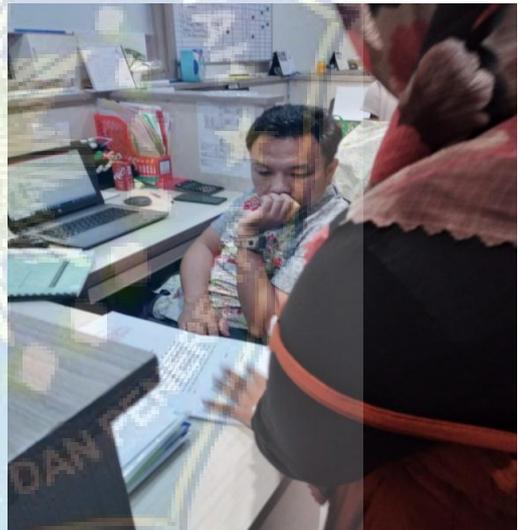
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir



LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI



Dokumentasi Penyebaran Kuisiонер



Lampiran 5 Surat penelitian

Surat Izin Meneliti



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 13448/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT Bank Sulselbar Cab.
Perihal : Izin penelitian Utama Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 926/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 13 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : IKA DAMAYANTI
Nomor Pokok : 105721123220
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI,
dengan judul :

" PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR
"

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 17 Maret s/d 17 Mei 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud
dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 15 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Surat Balasan Meneliti



Nomor : SR/352/B/DHC/III/2023
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 27 Maret 2023

Kepada Yth,
Ketua LP3M
Universitas Muhammadiyah Makassar
Di -
Makassar

Menunjuk surat Saudara dengan nomor 13448/S.01/PTSP/2023 tanggal 15 Maret 2023 Perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan pada prinsipnya kami berkenan memberikan izin penelitian oleh mahasiswa dibawah ini:

Ika Damayanti (105721123220)

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Ilmiah/ Penelitian pada PT. Bank Sulselbar dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir pada Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul :

"Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar"

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Seluruh kebutuhan data di email secara resmi ke sdm.banksulselbar@gmail.com atau ke email grup tempat pengambilan data.
2. Apabila penelitian menggunakan data dengan metode wawancara, maka dilaksanakan dengan menggunakan media virtual zoom, google meet atau flat form sejenis.
3. Saudara(i) tidak diperkenankan mendistribusikan kuesioner dengan cara konvensional (hard copy). Kuesioner wajib menggunakan google form atau sejenis yang dikirim ke email Divisi Human Capital atau ke email grup terkait.
4. Tidak diperkenankan mengambil data yang bersifat rahasia tanpa ada konfirmasi dari Grup pemberi izin penelitian.
5. Setelah selesai mengadakan penelitian, wajib menyerahkan hasil akhir dalam bentuk soft copy yang dikirim ke email Divisi Human Capital.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

PT.BANK SULSELBAR
Divisi Human Capital,

Bank Sulselbar
Kantor Pusat

Hendra Band
Pemimpin

Tembusan:
• Arsip

Lampiran 6

Validasi Data dan Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra' Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		Ika Damayanti		
NIM		105721123220		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Abdul Muttalib, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Zalkha Soraya, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	03-06-2023	Terdapat pengumpulan data (data primer)	
2	Sumber data (data sekunder)	03-06-2023	Tidak menggunakan data sekunder	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	03-06-2023	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	03-06-2023	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	03-06-2023	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	03-06-2023	Terdapat hasil uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	03-06-2023	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	03-06-2023	Terdapat hasil interpretasi data	
9	Dokumentasi	03-06-2023	Terdapat dokumentasi proses penelitian yang dilampirkan	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

Lampiran 7

Surat keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ika Damayanti
NIM : 105721123220
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	20 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Juli 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursahid A.S. Huda, M.I.P.
NBM: 964 591

BAB I Ika Damayanti

105721123220

by Tahap Tutup



Submission date: 18-Jul-2023 10:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2132898009

File name: BAB_I_-_2023-07-18T105951.395.docx (48.11K)

Word count: 1060

Character count: 7162

AB Ika Damayanti 105721123220

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES



4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.123dok.com

Internet Source

2%

2

www.banksulselbar.co.id

Internet Source

2%

3

lib.unnes.ac.id

Internet Source

2%

4

e-journal.polnes.ac.id

Internet Source

2%

5

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB II Ika Damayanti 105721123220

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

20% INTERNET SOURCES
7% PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	7%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
3	digilib.unila.ac.id Internet Source	3%
4	repository.ubb.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.umg.ac.id Internet Source	2%
6	www.neliti.com Internet Source	2%
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

8%
INTERNET SOURCES



9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
2	ojs.htp.ac.id Internet Source	2%
3	ojs.unud.ac.id Internet Source	2%
4	journal.unpad.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
6	repositorybaru.stieykpn.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB IV Ika Damayanti 105721123220

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

3%

2

Sri Widyastuti Usman, Salim Basalamah, Serlin Serang. "Pengaruh Kualitas Layanan Produk Tabungan Britama terhadap Kepuasan Nasabah Bank Rakyat Indonesia (Persero) unit Mangasa Somba Opu Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

3%

3

Submitted to Defense University

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 2%

BAB V Ika Damayanti 105721123220

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

core.ac.uk
Internet Source

2%

2

www.slideshare.net
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BIOGRAFI PENULIS



Ika Damayanti, panggilan Ika lahir di Selayar pada tanggal 20 Maret 1995 dari pasangan suami istri Bapak Arif dan Ibu Rahmawati. Peneliti adalah anak Pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kompleks Paropo Indah kecamatan Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 1 Benteng lulus tahun 2008, pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP Negeri 1 Benteng dan lulus pada tahun 2011, Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah Menengah Atas SMA Negeri 1 Benteng lulus Pada tahun 2014, pada tahun yang sama tahun 2014 mengikuti Pendidikan Program D3 Jurusan Keuangan dan Bisnis lulus tahun 2017, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

