

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
KANTOR CABANG SYARIAH
MAKASSAR**

SKRIPSI



**ANDI SUTRIANA
105721118421**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
KANTOR CABANG SYARIAH
MAKASSAR**

SKRIPSI

Di Susun dan Diajukan Oleh:

**ANDI SUTRIANA
105721118421**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memeroleh 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
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Ambil resiko hari ini atau kehilangan kesempatan
“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila
engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan
sungguh- sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada
Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

PERSEMBAHAN

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

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orangtuaku tercinta
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku.**

PESAN DAN KESAN

**Berterima Kasihlah pada setiap hal kecil yang mendukung
pencapaian besar dan jangan merasa tertinggal setiap orang punya
prosesnya masing-masing.**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian :Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar
Nama Mahasiswa :Andi Sutriana
No. Stambuk/ NIM :105721118421
Program Studi :Manajemen
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi :Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 23 April 2025

Menyetujui

Pembimbing I


MuH. Nur. R. S.E., M.M
NIDN. 0927078204

Pembimbing II

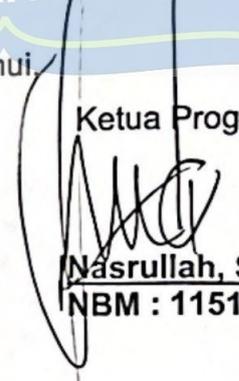

Dr. Sri Andayaniingsih S.E., M.M
NIDN. 0928037901

Mengetahui

Dekan


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

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151 132



**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 : Andi Sutriana
Stambuk : 105721118421
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah 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 siapa pun.

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

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Andi Sutriana
NIM : 105721118421

Diketahui Oleh:



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

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Andi Sutriana
NIM : 105721118421
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

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

Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah 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 April 2025



embuat Pernyataan

Andi Sutriana
NIM : 105721118421

ABSTRAK

ANDI SUTRIANA.2025. Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muh Nur R dan Sri Andayaningsih.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Sampel ini diambil dari PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. 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 mengenai pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar.

Kata Kunci : Pengawasan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANDI SUTRIANA.2025. *The Effect of Supervision and Career Development on Employee Performance at PT Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Sharia Branch Office. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Muh Nur R and Sri Andayaningsih.*

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of supervision and career development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Sharia Branch Office. This sample was taken from PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. 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 statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 regarding the influence of supervision and career development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely supervision and career development. positive and significant effect on employee performance at PT Bank Tabungan Negara Makassar Sharia Branch Office.

Keywords : *Supervision, Career Development, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makasar”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Parenrengi dan ibu Hj. A. Nurhaedah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta 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 penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis 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 Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, ST., MT., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah S.E., M.M, selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur. R, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih S.E., M.M, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Cinta pertama Bapak Parenrengi dan dan pintu surgaku Hj. A. Nurhaedah wanita terkuat dalam hidup penulis. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan. Mereka berdua adalah orang yang

hebat yang berhasil membuat penulis bangkit dari kata menyerah dan putus asa, selalu menjadi penyemangat penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, kesabaran yang tulus dan ikhlas membesarkan, merawat, dan memberikan dukungan moral dan material. Selalu mendoakan penulis dalam meraih masa depan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan ibu panjang umur, sehat, dan bahagia selalu.

9. Saudaraku kakak Jusmawansyah dan istri dan adik Andi Astiara dan suami yang senantiasa memberikan bantuan, semangat dan dukungan kepada penulis.
10. Sahabat penulis. Nurul Hidayah, Imroatin dan Zuldiana teman serumah dari maba yang telah banyak membantu dan membersamai proses penulis dari awal perkuliahan sampai tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.
11. Terimakasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memeberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil Haqq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 23 Maret 2025

Andi Sutriana



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	VIII
ABSTRACT	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	XIV
DAFTAR TABEL.....	XVII
DAFTAR GAMBAR	XVIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4

C.	Tujuan Penelitian.....	5
D.	Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		7
A.	Tinjauan Teori.....	7
1.	Manajemen	7
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3.	Pengawasan.....	15
4.	Pengembangan Karir.....	17
5.	Kinerja Karyawan.....	19
B.	Tinjauan Empiris.....	23
C.	Kerangka Pikir.....	25
D.	Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
A.	Jenis Penelitian	29
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C.	Jenis dan Sumber Data.....	29
D.	Populasi dan Sampel	30
1.	Populasi.....	30
2.	Sampel	30
E.	Teknik Pengumpulan Data	31

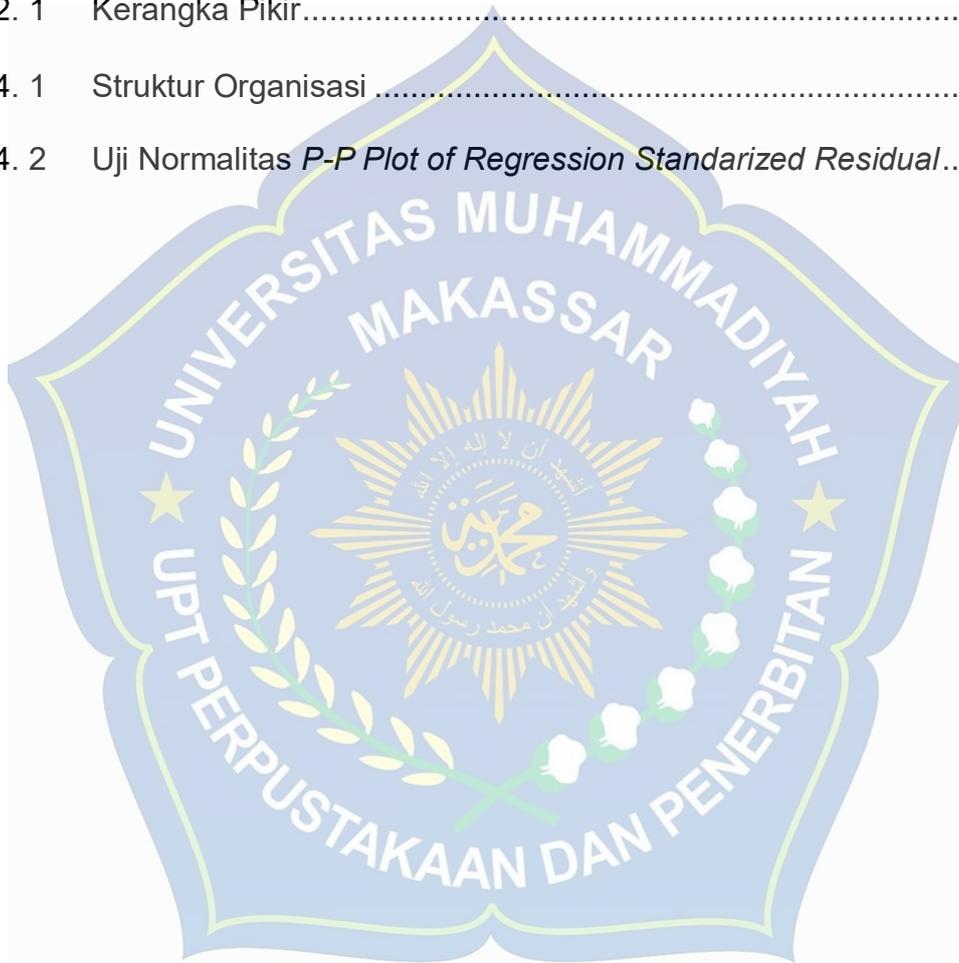
1.	Observasi	31
2.	Wawancara.....	31
F.	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	32
G.	Metode Analisa Data	33
1.	Statistik Deskriptif	33
2.	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.	Uji Asumsi Klasik	35
4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
H.	Uji Hipotesis	38
1.	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	38
2.	Uji Koefisien Determinasi.....	39
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B.	Penyajian Data Hasil Penelitian	55
C.	Pembahasan	74
	BAB V PENUTUP.....	78
A.	Kesimpulan.....	78
B.	Saran.....	78
	DAFTAR PUSTAKA	80
	LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
2. 2	Tinjauan Empiris.....	23
3. 1	Definisi Operasional Variabel	32
3. 2	Skala Pengukuran.....	33
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan lama Bekerja	57
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.5	Hasil Pengukuran Variabel Pengawasan	59
4.6	Pengukuran Analisis Pengembangan Karir.....	60
4.7	Hasil Pengukuran Indikator Kinerja.....	61
4.8	Hasil Uji Validitas.....	63
4.9	Uji Realibilitas	65
4.10	Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	66
4.11	Uji Multikolinearitas	68
4.12	Uji Heterokedastisitas	69
4.13	Analisis Linier Berganda.....	70
4.14	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	72
4.15	Uji Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Halaman
2. 1	Kerangka Pikir.....	27
4. 1	Struktur Organisasi	44
4. 2	Uji Normalitas <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	67



DAFTAR LAMPIRAN

No	Uraian	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Angket.....	84
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner.....	88
Lampiran 3	Karakteristik Responden.....	91
Lampiran 4	Analisis Deskriptif Variabel.....	92
Lampiran 5	Uji Validitas.....	99
Lampiran 6	Uji Reabilitas.....	102
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik.....	103
Lampiran 8	Analisis Linier Berganda Dan Uji Hipotesis.....	106
Lampiran 9	Dokumentasi.....	107
Lampiran 10	Administrasi Penelitian.....	108
Lampiran 11	Turnitin Hasil.....	112
Lampiran 12	Turnitin Per Bab.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang individu yang memiliki keterampilan dan potensi yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia berhasil dilajutkan sebagai pelaksana, maka visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik. Apabila perusahaan ingin tetap bertahan dan mencapai tujuannya maka perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. salah satu cara untuk melakukan itu adalah dengan melakukan pengawasan dan pengembangan karir untuk mencapai kinerja yang optimal. Di era globalisasi ini, organisasi atau bisnis yang mempekerjakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dalam menyediakan Sumber Daya Manusia tidak dapat mengabaikan fenomena perubahan lingkungan bisnis. SDM yang kompeten dan berkualitas tinggi diperlukan bagi organisasi untuk bertahan, tumbuh, dan berkembang dalam dunia bisnis yang kompetitif. Jika organisasi memiliki jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang, perencanaan atau proyeksi Sumber Daya Manusia yang salah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Imbron and Pamungkas 2021).

Kinerja atau pencapaian merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menjalankan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi, yang tercermin dalam perencanaan strategis organisasi. Jika ada standar atau kriteria keberhasilan yang ditetapkan untuk mengukur kinerja seseorang atau sekelompok karyawan, maka kinerja organisasi atau individu tidak dapat diketahui. Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dan bergantung pada kualitas dan kemampuan perusahaan.

Fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau pengendalian adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mencapai hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi mampu beroperasi dengan fokus pada pelanggan dan kebutuhan organisasi, komitmen terhadap kualitas layanan baik untuk pelanggan internal maupun eksternal, serta kompetensi organisasi dan internal. Dalam setiap organisasi manapun, selalu ada pemimpin yang memberi perintah langsung kepada bawahannya. pengawasan yang baik dan ketat diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi. Karena organisasi menjadi semakin kompleks dan tidak menentu dari waktu ke waktu, banyak orang mengalami kesulitan dan memerlukan evaluasi atas tugas yang telah diselesaikan. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang

memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun karyawannya (Hutabarat 2022).

(Franciska, Magito 2023) menyatakan bahwa Pengembangan Karir dapat didefinisikan sebagai peran Sumber Daya Manusia yang membantu karyawan dalam perencanaan karir masa depannya di tempat kerja sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal. Menurut (Sari dan Candra 2020) dalam (Franciska, Magito 2023), pengembangan karir mengacu pada berbagai kegiatan peningkatan kehidupan yang mendukung eksplorasi, ketekunan, kesuksesan, karir seseorang. Menurut (Kusumawati and Gunawan 2024) Pengembangan karir merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam memperpanjang masa kerja, sehingga para karyawan dan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Pengembangan karir secara signifikan meningkatkan efektivitas setiap individu, tim dan organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan kepuasan kerja. Pengembangan karir bergantung pada interaksi antara dua faktor kekuatan, yaitu faktor kebutuhan organisasi dan faktor ambisi pribadi.

Salah satu bank syariah terbesar di Indonesia yaitu Bank Tabungan Negara Syariah yang memiliki tanggung jawab besar dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Adapun hasil observasi awal oleh peneliti pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar ditemukan fenomena bahwa pengawasan

karyawan masih kurang maksimal sehingga terkadang masih kurang mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, adanya karyawan yang tidak menggunakan pakaian sesuai ketentuan, dan ada karyawan yang datang terlambat. Dari sisi pengembangan karir pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar menunjukkan ada karyawan yang hanya sekedar bekerja untuk menyelesaikan tugas sehari-hari tanpa mempertimbangkan bagaimana tugas tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan karir mereka, sehingga menyebabkan terkadang ada karyawan yang baru bekerja lebih cepat naik jabatan dibanding dengan karyawan senior. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan meskipun beberapa karyawan telah bekerja lebih lama, namun pada kenyataannya karyawan baru lebih cepat naik jabatan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil kesimpulan untuk membuat judul skripsi **“Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kator Cabang Syariah Makassar?

2. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pemahaman di bidang sumber daya manusia khususnya melalui penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
 - b. Diharapkan dapat menambah pemahaman penulis tentang pentingnya ilmu pengetahuan dan penerapan pengetahuan yang

di peroleh selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi serta pengembangan dalam bidang ilmu ekonomi. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian dapat menginspirasi dan memberikan ide dan gagasan untuk peneliti selanjutnya yang berfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang berguna bagi pimpinan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar. Penelitian Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, dapat memberikan masukan yang dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif, efisien, dan produktif.
- c. Sebagai panduan bagi para pemimpin organisasi dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata dasar *to manage* yang secara harfiah berarti mengelola. Sebagai kata benda manajemen dalam bahasa kita sering diartikan sebagai pimpinan, yaitu sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga manager dipakai untuk menyebut pejabat organisasi atau perusahaan (bukan kepala keluarga), sehingga istilah manager tidak bisa lepas dari terminologi organisasi atau perusahaan. Didasarkan pada definisi di atas, manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pimpinan serta pengendalian atas penggunaan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia. Dianggap sebagai ilmu karena manajemen dapat dipelajari dari kasus-kasus yang terjadi di dunia nyata untuk menghasilkan teori yang menjelaskan suatu tindakan (*causalitas*, sebab akibat). Manajemen adalah ilmu yang

selalu berubah, seperti halnya ilmu lainnya. Dianggap sebagai suatu seni karena, meskipun teori yang sama digunakan, cara orang menangani satu orang dengan yang lain berakhir berbeda (Wahjono 2022).

Menurut Wibowo dalam Bukunya “Manajemen Perubahan” dalam (Helmi and Aslami 2023) Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Sedangkan menurut Prof. Dr. J. Winardi dalam (Helmi and Aslami 2023) manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh manajer untuk memajemen perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman tentang persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, dan komunikasi.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut (Wahjono 2022) Manajemen didefinisikan dalam empat fungsi pokok manajer yaitu:

- 1) Merencanakan (*planning*), mengandung arti bahwa manajer memikirkan dengan seksama terlebih dahulu sasaran dan tindakan berdasarkan beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan perasaan. Rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya.

- 2) Mengorganisasi (*organizing*), adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya diantara anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi.
- 3) Memimpin (*actuating*), itu mencakup memandu, mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab penting. Para manajer memimpin dalam membujuk orang lain untuk bergabung dalam mengejar masa depan yang muncul dari proses perencanaan dan pengorganisasian. Dari semua fungsi manajemen, fungsi *leading* adalah yang paling penting. Dalam banyak kasus, ketika suatu organisasi memiliki sumber daya yang lemah dan terbatas, ia dapat berhasil dengan cara yang sama seperti organisasi dengan sumber daya yang memadai hanya karena mereka mengelola sumber daya dengan baik. "siapa yang memimpin" adalah topik utama dalam banyak organisasi di Indonesia.
- 4) Mengendalikan (*controlling*), adalah prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hariandja, 2002; Hanggraeni, 2012) dalam (Hadi *et al.* 2022) secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai berikut: Pertama, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai tujuan dan tujuan pribadi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. kedua, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasional. Ketiga, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bermacam-macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi dan memelihara karyawan perusahaan. Keempat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap Sumber Daya Manusia harus memperhatikan lima aktivitas yang berkaitan dengan pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan,

usaha untuk menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta usaha meningkatkan kemampuan organisasi.

b. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (1995) dalam (Hadi *et al.* 2022) fungsi Sumber Daya Manusia dipaparkan sebagai berikut:

1) *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu: perencanaan, penarikan, dan seleksi Sumber Daya Manusia. Tanggung jawab untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat karena adanya hukum tentang kesempatan kerjasama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan. departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas proses seleksi melalui wawancara, tes, dan pemeriksaan latar belakang pelamar.

2) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja Sumber Daya Manusia merupakan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia dan manajer. Manajer memiliki tanggung jawab utama untuk menilai bawahannya. Departemen Sumber Daya Manusia juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia juga bertanggung jawab

untuk memberikan pelatihan kepada manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang efektif.

3) *Compensation*

Di butuhkan kolaborasi yang baik antara manajer dan departemen Sumber Daya Manusia untuk memberikan kompensasi dan penghargaan. Manajer bertanggung jawab untuk menciptakan struktur gaji yang efektif, sedangkan manajer bertanggung jawab untuk menaikkan gaji. Sistem kompensasi yang mengimbangi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan.

4) *Training and Development Departemen*

Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk membantu manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan

pengembangan, serta mengevaluasi evektifitas program pelatihan dan pengembangan.

5) *Employee Relations*

Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk membantu manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya. Departemen ini membangun program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik karyawan baru maupun yang sudah ada (orientasi) dan yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program tersebut, memperkirakan kebutuhan program pelatihan dan pengembangan perusahaan, dan mengevaluasi evektivitas program pelatihan dan pengembangan.

6) *Safety and Healt*

Setiap perusahaan harus memiliki dan menerapkan program keselamatan untuk mengurangi insiden dan menciptakan lingkungan yang sehat. Memiliki program keselamatan kerja yang baik dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengadakan pelatihan keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki situasi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

7) *Personnel Research*

Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi organisasi, departemen Sumber Daya Manusia menganalisis masalah yang dihadapi oleh perusahaan maupun individu untuk membuat perubahan yang tepat. Masalah paling sering dihadapi oleh departemen ini adalah alasan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan serta prosedur pengangkatan dan seleksi karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan masalah ini. Hasilnya digunakan untuk menentukan apakah kebijakan yang sudah ada harus diubah atau tidak.

Menurut (Faustino, 2003; Putra, 1988) dalam (Hadi et al. 2022) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a) Tujuan Organisasi

Di tujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi persyaratan

organisasi. Jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak memenuhi standar organisasi, Sumber Daya Manusia menjadi tidak berguna.

c) Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif organisasi. Jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber daya untuk kepentingan masyarakat, hal itu dapat menyebabkan hambatan. Tujuan personal dibuat untuk membantu karyawan mencapai tujuannya, minimal yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Jika karyawan ingin dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi, tujuan personal mereka harus dipertimbangkan. Jika tidak, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun, dan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.

3. Pengawasan

a. Definisi Pengawasan

Menurut Sondang P Siagian (2015:125) dalam (Hutabarat 2022) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna menjamin bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2017:770) dalam (Hutabarat 2022) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- 2) Desentralisasi kekuasaan, kompleksitas organisasi membutuhkan pengawasan formal.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan karyawan memerlukan pengawasan

Dari pendapat ahli di atas, penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan berasal dari dalam dan dari luar organisasi. Pengawasan yang efektif menurut Siswanto (2015:149) dalam (Hutabarat 2022) secara umum mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Akurat (*Accurate*)
- 2) Tepat Waktu (*Timely*)
- 3) Objektif dan Komprehensif (*Objective and Comprehensible*)
- 4) Dipusatkan Pada Tempat Pengawasan Strategis (*Focused on Strategic Control Points*)
- 5) Secara Ekonomi Realistik (*Economically Realistic*)
- 6) Secara Organisasi Realistik (*Organizationally Realistic*)

- 7) Dikoordinasikan dengan Arus Pekerjaan Organisasi
(*Coordinated with the Organization's Work Flow*)
- 8) Fleksibel (*Flexible*)
- 9) Preskriptif dan Operasional (*Prescriptive and Operational*)
- 10) Diterima para anggota organisasi (*Accepted by Organization Members*).

c. Indikator Pengawasan

Menurut Satriadi (2016:290) dalam (Hutabarat 2022) pengawasan terdiri dari empat indikator yaitu:

- 1) Menetapkan Standar (*Standards*)
- 2) Pengukuran (*Measurement*)
- 3) Membandingkan (*Compare*)
- 4) Melakukan Tindakan (*Action*)

4. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Menurut Sinambela (2019:260) dalam (Harianja and Hendra Saputro 2024) Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan. Dan menurut Siagian (2015:68) dalam (Harianja and Hendra Saputro 2024) Pengembangan karir adalah

perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan karir, yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas mereka sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Handoko (2001:134) dalam (Sari, Rahmania, and Anshori 2023) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
- 2) Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih
- 3) Untuk menunjukkan kegiatan-kegiatan pengembangan karir seperti apa yang harus diambil.

Menurut Mangkutanegara (2013) dalam Akhmal (2018) dalam (Sari, Rahmania, and Anshori 2023) mengatakan bahwa tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu mencapai tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Mengurangi berhentinya suatu karyawan di sebuah perusahaan (*turnover*) dan biaya kepegawaian.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja (*performance achievement*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Ardian, 2019) dalam (Meilisa Amalia et al. 2023). Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Menurut (Kusuma *at al*, 2015) dalam (Meilisa Amalia et al. 2023) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan

sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Menurut (Yolinza and Marlius 2023) kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang karyawan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati bersama. Dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan.

b. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) dalam (Safitri dan Kasmari, 2022) dalam (Natania et al. 2023) yang menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu:

1) Kinerja individu

Merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.

2) Kinerja Organisasi

Merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017) dalam (Safitri 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif. Namun, jika akibat- akibat yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (Wewenang)

Dalam suatu organisasi formal, otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas-tugas dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Taat kepada peraturan yang berlaku adalah bagian dari disiplin.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas yang diperlukan untuk membuat gagasan dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dalam (Safitri 2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kerja dapat diukur sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakannya.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

★ Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Alfiani Diah Kusumawati, Hamzah Gunawan, 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kamus D.I. Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan (X1) Pengembangan Karir (X2) Karyawan (Y)	Analisis linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	Yana Sonjaya, Megie ambarsari, Marnoto, Ela Julaeha, 2024	Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Pengawasan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (x3)	Penggunaan regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3	Irfan Harianja dan Arie Hendra Saputro, 2024	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Uji regresi berganda, uji koefisiensi dan kolerasi	Kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan . pengaruh secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6% dan sisanya 20,4% oleh faktor lain.

4	Irfan Harijanja dan Arie Hendra Saputro, 2024	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bnak DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat	Disiplin (X1) Pengawasan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Metode analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 25.	Disiplin dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat.
5	Sartika C. Y. Pardede Ratno, Purnomo, Mery Noviyanti, 2023	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BPS SE-SUMATRA UTARA	Pengaruh kompetensi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) pengembangan karir (X3) kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 42,8% oleh kompetensi, gaya kepeimpinana dan pengembangan karir secara bersama-sama.
6	Hardiachman Yoga Muhammad, Hari Susanta Nugrahadan Dinalestari Purbawati, 2023	Pengaruh Pengawasan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Pengawasan kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana, dan berganda, uji signifikansi, dan uji t dan uji F menggunakan SPSS versi 21.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Yoseph P. Hutabrat. S.E., M.Si, 2022	Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan	Pengawasan (X1) Pengembangan Karir (X2) Promosi Jabatan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier Berganda	Secara parsial variabel Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sejati Medan.
8	Annisa Nur Safitri, 2022	Pengaruh Lingkungan kerja Pemberdayaan Karyawan dan Kepemimpinan	Lingkungan Kerja (X1) Pemberdayaan Karyawan (X2)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan pemberdayaan berpengaruh positif dan

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Phapous, Tbk Semarang)	Kinerja Karyawan (Y)		signifikan terhadap kinerja pegawai dari PT Phapous. Tbk Semarang.
9	Tri Joko, Razak Munir Dan Nur Fattah, 2019	Pengaruh Pengembangan Karir Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	Pengembangan karir (X1) Pengawasan (X2) Komitmen Pegawai (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R ²)	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir, pengawasan komitmen, pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
10	Dicky Surya Hamdoko dan Muis Fauzi Rambe, 2018	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir (X1) Kompensasi (X2) Komitmen Organisasi (Y)	Analisis linier berganda regresi variabel intervening dan koefisien determinan	Pengembangan karir terhadap komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan.

C. Kerangka Pikir

Menurut (Robbins & Coulter, 2019) dalam (Sonjaya, Ambarsari, and Julaeha 2024) kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh pengawasan yang diberikan oleh manajer atau atasan mereka.

Menurut Faustyna & Jumani (2017) dalam (Seku and Andriyani 2023) Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memerlukan program pengembangan karir. Program pengembangan karir yang tepat

akan menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Meningkatnya semangat dan kegairahan untuk bekerja akan menghasilkan pekerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan variabel pengawasan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas (*independen variabel*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen variabel*). Untuk mempermudah pemahaman selanjutnya, maka akan dikemukakan kerangka pikir dari skripsi ini





Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut (Candra Susanto et al. 2024) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang secara umum dianggap sebagai metodologi yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang terukur, melakukan analisis statistik dan menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang dikumpulkan. Menurut (Syahrizal and Jailani 2023) penelitian deskriptif yang sering dikenal sebagai penelitian taksonomik, karna penelitian ini berusaha mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar yang terletak di Jl. A. P. Pettarani No. 21, Makassar 9023- Indonesia. Adapun waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT Bank

Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar berupa kuesioner. Data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yang merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian tersebut melalui kuesioner.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. Nazir mendefinisikan populasi sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, secara teori, suatu populasi terdiri dari semua anggota kelompok individu, bintang, peristiwa, atau benda yang hidup berdampingan dilokasi tertentu dan menjadi subjek kesimpulan yang ditarik dari temuan penelitian (Adnyana 2021). Berdasarkan pendapat tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar dengan jumlah 51 Karyawan.

2. Sampel

Secara sederhana sampel adalah bagian dari populasi yang berfungsi sebagai data dasar untuk penelitian tertentu. Dengan kata lain, tujuan sampel adalah untuk mengumpulkan informasi dari seluruh populasi (Adnyana 2021) . Penelitian ini menggunakan

teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 51 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Ardiansyah, Risnita, and Jailani 2023) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi terstruktur memberikan kesempatan untuk melakukan analisis sistematis terhadap variabel-variabel yang telah ditetapkan. Dalam prosesnya, peneliti menggunakan instrumen seperti daftar periksa atau catatan pengamatan untuk mendokumentasikan serta dan menganalisis perilaku, interaksi, atau fenomena yang terlihat.

2. Wawancara

Wawancara menggunakan angket, yang juga dikenal sebagai kuesioner, merupakan salah satu metode pengumpulan data yang menganalisis pertanyaan-pertanyaan yang telah dibahas sebelumnya secara sistematis. Dalam proses ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur, baik melalui pilihan jawaban yang telah disediakan maupun dengan mengisi ruang kosong yang ada.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Usman 2023) operasional variabel merupakan Batasan pengertian tentang variabel penelitian yang sudah mencerminkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Opraional Variabel	Indikator
1.	Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa segala kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan standar (<i>Standards</i>) 2. Pengukuran (<i>Measurement</i>) 3. Membandingkan (<i>Compare</i>) 4. Melakukan tindakan (<i>action</i>) <p>(Hutabarat 2022)</p>
2	Pengembangan karir adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai kemajuan jalur karir yang telah direncanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk di promosikan 5. Tingkat Pemuasan <p>(Hutabarat 2022)</p>
3	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mencapai tugas dan tanggungjawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <p>(Safitri 2022)</p>

2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan untuk analisis variabel penelitian yaitu skala likert. Menurut Imam Ghozali 2021, Skala likert yang sering disebut skala yang dijumlahkan pada dasarnya adalah skala ordinal. Dalam skala ini, responden diminta menunjukkan tingkat persetujuan terhadap suatu objek psikologis, seperti kepuasan kerja. Skala likert idealnya terdiri dari lima poin atau menggunakan angka ganjil. Kode penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran

No	Kategori Penilaian	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

G. Metode Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Penelitian deskriptif (*descriptive research*), sering juga disebut dengan penelitian taksonomic (*taksonomic research*) menurut (Syahrizal and Jailani 2023) , dikatakan demikian karena

penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi atau mengklarifikasi berbagai gejala, fenomena, atau kenyataan sosial yang ada, penelitian deskriptif berusaha untuk mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah jenis uji yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang di bahas disini mengacu pada pernyataan-pernyataan yang ada didalam kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur kinerja karyawan. Untuk menentukan tingkat kinerja karyawan, karyawan yang dimaksud diberi lima pertanyaan, sehingga jawabannya harus secara akurat mencerminkan kinerja karyawan tersebut. Dalam uji validitas ada dua metode utama, yang pertama adalah membandingkan skor butir item dengan keseluruhan item. Kedua, membandingkan skor setiap item indikator dengan skor konstruk keseluruhan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Noatoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011) dalam (Janna and Herianto 2021), reliabilitas dapat digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, atau konsistensinya bahkan sebelum pengukuran berulang. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan

diandalkan. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika mampu memberikan hasil yang konsisten, meskipun pengukuran dilakukan berulang kali. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data. Hal ini disebabkan bahwa data yang akan diukur harus valid. Jika tidak uji reliabilitas data harus dilakukan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear berganda menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS). Rujukan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid, dan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki estimasi yang akurat, tanpa bias, dan konsisten. Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, sangat penting untuk menjalankan beberapa uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang digunakan terbebas dari pelanggaran asumsi dan memenuhi syarat yang diperlukan guna memastikan kualitas regresi yang optimal.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual dalam

model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk menguji normalitas, digunakan metode Kolmogrov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data yang dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Menurut Suliyanto (2011:69) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) uji normalitas dapat dilakukan melalui berbagai metode:

1) Uji Normalitas dengan Analisis Grafik

Uji normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan memanfaatkan histogram. Dalam grafik ini, variabel dependen ditampilkan pada sumbu vertikal, sementara nilai residual terstandarisasi ditempatkan pada sumbu horizontal. Distribusi normal akan ditandai dengan garis diagonal lurus yang menghubungkan sudut kiri bawah dan sudut kanan atas. Plotting digunakan untuk menggambarkan distribusi kumulatif data. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data akan merespon atau dipengaruhi oleh data diagonalnya.

2) Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dengan menggunakan metode statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov dilakukan melalui analisis fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi

dianggap berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $Sig. > \alpha$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:71) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki kolerasi yang tinggi atau sempurna antara variabel yang digunakan. Jika hasilnya menunjukkan korelasi yang tinggi atau sempurna pada variabel bebas yang diuji, maka model regresi tersebut dianggap mengandung gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

★ Menurut Ghozali (2017:85) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian antara pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Ketika terdapat perbedaan variabel dalam model regresi dapat menyebabkan terjadinya heterokedastisitas. Sebaliknya, homoskedastisitas muncul ketika model regresi menunjukkan nilai yang seragam. Idealnya dalam model regresi, residual dari suatu variabel harus konsisten ketika diamati, baik dalam kondisi homokedastisitas maupun tanpa adanya heterokeastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode yang dapat menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif, selain itu, untuk memprediksi nilai dari variabel dependen ketika terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel tersebut (Matulesy and Tambunan 2023).

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

Keterangan:

Y	= Kinerja
X_1, X_2, X_3	= Pengawasan, Pengembangan Karir
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

(Kusumawati and Gunawan 2024) mengatakan bahwa Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel pengawasan dan pengembangan karir (*independen*)

atau kinerja (*dependen*), dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Tingkat signivikan sebesar 5% yaitu:

- a. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

2. Uji Koefisien Determinasi

(Lorenzi and Lorina Siregar Sudjiman 2023) mengatakan bahwa Uji R^2 merupakan sebuah ukuran yang menggambarkan seberapa banyak variasi dalam variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh beberapa variabel signifikan dalam variabel bebas (X). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, dan dianggap menguntungkan jika nilainya lebih besar dari 0,5

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Berawal dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No.7 tahun 1992 menjadi perbankan No. 10 tahun 1998, sektor perbankan nasional menjadi sangat aktif karna munculnya bank syariah. Persaingan di industri perbankan semakin ketat. Selain itu, dengan keluarnya PBI No. 4/ 1/ PBI/ 2002, yang menetapkan bahwa bank umum konvensional harus mengubah kegiatan usaha mereka menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah, jumlah bank syariah telah meningkat seiring dengan munculnya banyak UUS (Unit Usaha Syariah). Pada rapat komite pengaruh tim implementasi restrukturisasi Bank BTN pada 12 Desember 2003, manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesempatan untuk bersaing dipasar perbankan syariah.

Pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 januari 2004, PT Bank Tabungan Negara (Persero) melakukan perubahan

pada Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004, yang ditandatangani oleh Emi Sulistyowati, SH, Notaris di Jakarta. Selain itu, berdasarkan ketetapan Direksi No. 14/DIR/DSYA/2004, terbentuk divisi syariah. Pembentukan Unit Usaha Syariah ini juga memperkuat komitmen Bank BTN untuk menggabungkan kerja dengan ibadah lainnya. Dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”, Bank BTN Unit Usaha Syariah kemudian dikenal sebagai “BTN Syariah”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, Unit Usaha Syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat, dan pemberi saran kepada Direksi, Pimpinan Divisi Syariah dan Pimpinan Kantor Cabang Syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah. Setiap Cabang Syariah PT. BTN didirikan pada November 2004 dan dipimpin oleh seorang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi syariah. Pada waktu yang bersamaan, Direktur Utama Bank BTN meminta rekomendasi mengenai penunjukan DPS. Pada tanggal 3 Desember 2004, Direktur utama Bank BTN menerima surat rekomendasi dari DSN/MUI terkait penunjukan DPS untuk BTN Syariah. Kemudian, pada tanggal 18 Maret 2005 resmi di tunjuk oleh DSN/MUI sebagai DPS bagi Bank BTN Syariah, yaitu Dr. H. Ahmad Nazri Adlani, Dr. H. Mohammad Hidayat, MBA, MBL, dan Dr. H. Endy M. Astiwara, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI, dan ACS.

Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI, Surat No. 6/ 1350/ DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip pembukaan KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank BTN. Oleh karena itu, tanggal tersebut yang diperingati sebagai hari lahir BTN Syariah. Dengan sinergi antara persetujuan BI dan Direksi PT. BTN Maka dibuatlah KCS pada tanggal 14 Februari 2005. Diikuti tanggal 25 Februari dengan dibukanya KCS Bandung kemudian 17 Maret 2005 dengan KCS Surabaya dan berturut-turut tanggal 4 dan 11 April 2005 KCS Yogyakarta dan Makassar kemudian, pada bulan Desember 2005, KCS di Malang dan Solo juga mulai beroperasi.

Pada tahun 2007, Bank BTN telah mengoperasikan 12 (dua belas) Kantor Cabang Syariah dan 40 kantor layanan syariah (*office Channeling*) yang berdistribusi di berbagai kantor cabang serta kantor cabang pembantu konvensional. Kantor-kantor ini terletak di Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makassar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh Kantor Cabang Syariah ini dapat beroperasi secara *online-relatime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

Produk BTN Syariah cukup beragam untuk memenuhi kebutuhan keluarga nasabah namun tetap fokus pada pembiayaan perumahan (diantaranya: KPR BTN Syariah dan Multiguna BTN Syariah untuk kendaraan bermotor).

2. Visi dan Misi Perusahaan

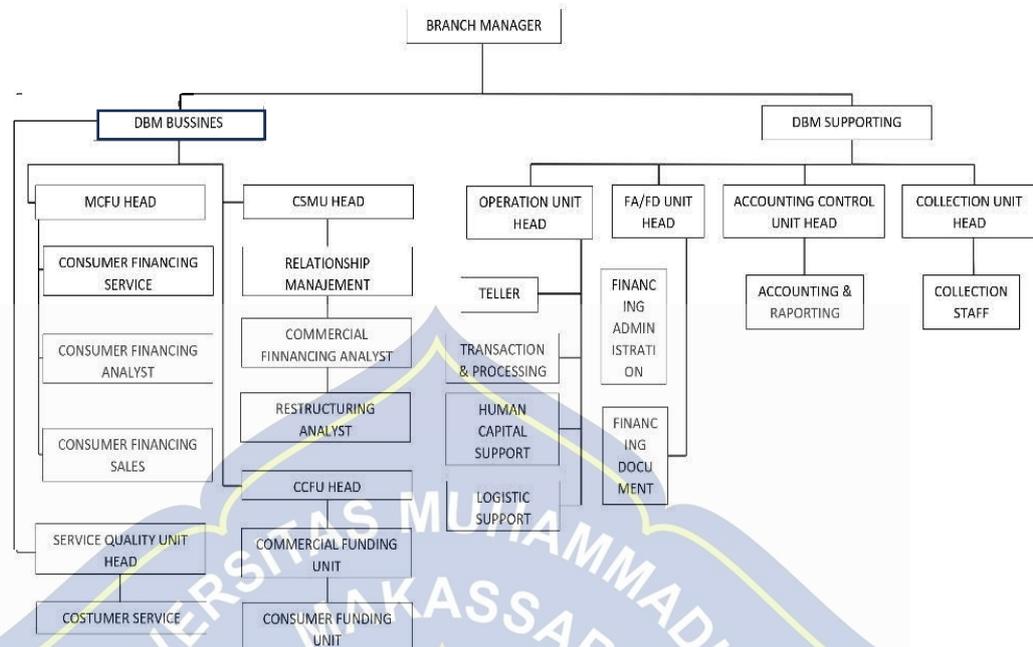
Visi:

Sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

Misi:

- a. Mendukung pencapaian target laba usaha BTN.
- b. Menyediakan layanan jasa keuangan syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan serta produk dan jasa terkait, guna memastikan kepuasan nasabah dan meraih pangsa pasar yang diinginkan.
- c. Melaksanakan manajemen perbankan yang berlandaskan prinsip syariah, sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha dan menambah *stakeholders value*.
- d. Menciptakan keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan semua *stakeholders* serta memberikan ketentraman bagi karyawan dan nasabah.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Deskripsi Jabatan

a. *Branch Manager*

Branch manager adalah seseorang manajer di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah makassar yang bertanggungjawab atas semua divisi perusahaannya

b. *Deputy Branch Manager of Business*

DBM Business merupakan seorang pejabat yang langsung melapor kepada *Branch Manager* dan memiliki tanggung jawab untuk mengelola aktivitas sehari-hari di bidangnya. Tujuan dari jabatan ini adalah untuk mengkoordinasi pencapaian target bisnis di segmen consumer dengan fokus pada pencapaian target *Consumer Funding*. *DBM Business* juga bertugas untuk mengelola proses penyaluran dana bagi *Consumer Financing*

secara efektif dan efisien serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. *Deputy Branch Manager Supporting*

Deputy Branch Supporting adalah jabatan yang berada langsung berada dibawah *Branch Manager* yang disertai tugas untuk memimpin aktivitas sehari-hari sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tujuan jabatan:

- 1) Mendukung pencapaian tujuan bisnis segmen komersial melalui pengelolaan operasional bank yang efektif dan efisien serta pengelolaan *control accounting* sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Menjamin bahwa fungsi operasional dan *control accounting* berjalan dengan baik di kantor cabang syariah
- 3) Memastikan bahwa fungsi *collection* dan *workout* dapat dilaksanakan dengan efektif di kantor cabang syariah

d. *Mortgage & Consumer Financing Unit Head* (MCFU Head)

Tugas dari *mortgage & Consumer financing unit head* yaitu:

- 1) Menyusun target dan rencana kerja strategis yang efektif dan efisien dibidang *mortgage and consumer financing* baik itu dalam aspek penjualan, strategi bisnis maupun layanan.
- 2) Menyusun usulan anggaran yang efektif dan efisien dalam bidang pemasaran serta menetapkan ekspektasi target yang ingin dicapai.

- 3) Melakukan analisis umum mengenai *market share* dan pertumbuhan kredit dengan memanfaatkan data perbankan per wilayah dari yang diperoleh dari sumber Bank Indonesia, BPS atau sumber lainnya.
- 4) Melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan strategi pemasaran, strategi bisnis serta layanan dan proses pembiayaan di lapangan untuk mencapai target pembiayaan consumer dengan memanfaatkan sumber daya dan perangkat pendukung secara optimal.

e. *Consumer Financing Service Staff*

Consumer Financing Service Staff memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Memastikan kelengkapan dan validitas informasi yang disertakan dalam permohonan pembiayaan konsumen
- 2) Melaksanakan tugas layanan informasi pembiayaan, termasuk proses pelunasan dan penyelesaian klaim bagi nasabah dan asuransi pembiayaan.
- 3) Menerima dan mencatat permohonan pembiayaan dari konsumen
- 4) Bertanggungjawab dalam pengelolaan serta menjaga kualitas input data calon nasabah ke dalam *database*.

f. *Consumer Financing Analyst*

Consumer Financing Analyst bertanggung jawab atas:

- 1) Melakukan verifikasi sesuai dengan kompetensi dan wewenangnya atau jika perlu, meminta verifikasi dari unit lain yang berwenang
- 2) Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi terkait dukungan pembiayaan consumer untuk proyek, bisnis, atau tujuan lainnya yang melibatkan pihak ketiga

g. *Financing Sales Staff*

Tugas dari *Financing Sales Staff* adalah:

- 1) Melakukan pemetaan dan mengusulkan target bisnis pembiayaan *consumer* di wilayah kerjanya
- 2) Mengusulkan program kerja pemasaran yang sejalan dengan strategi pemasaran pembiayaan konsumen yang telah ditetapkan oleh kantor wilayah dan kantor pusat
- 3) Mengelola saluran pemasaran termasuk memulai kerjasama dan perjanjian kerjasama dengan mitra strategis
- 4) Melaksanakan aktivitas promosi secara efektif
- 5) Melakukan pengawasan dan evaluasi rutin terhadap aktivitas pemasaran dan promosi pembiayaan *consumer*
- 6) Melaksanakan evaluasi secara rutin terhadap perjanjian kerjasama dengan pihak ketiga yang terkait dengan produk pembiayaan *consumer*.

h. *Service Quality Head*

Tugas *Service Quality Unit Head* adalah:

- 1) Menindaklanjuti laporan dari unit CS maupun dari unit kerja lain bila ada transaksi yang mencurigakan sesuai dengan ketentuan prinsip mengenal nasabah.
- 2) Melakukan *supervise* terhadap layanan administrasi produk dana dan jasa perbankan.
- 3) Mengawasi layanan administrasi produk serta jasa perbankan
- 4) Memastikan akurasi dan kelengkapan data master statis untuk seluruh aplikasi loket.
- 5) melaksanakan *supervisi maintenance CIF (customer identification found)* untuk memastikan pencapaian target dana, kredit, *fee base* serta peningkatan penggunaan fitur produk
- 6) Melakukan *surpervise* terhadap beberapa laporan

i. *Customer Service Staff*

Tugas *Costumer Service Staff* meliputi:

- 1) menyediakan layanan administrasi untuk semua jenis tabungan.
- 2) Mengelola administrasi untuk produk giro
- 3) Memproses pembayaran deposito
- 4) Melakukan pemantauan terhadap rekening dan transaksi nasabah yang mencurigakan

j. *Credit Small Medium Unit (CSMU)*

Tugas pokok dan fungsi CSMU adalah:

- 1) Membuat rencana kerja untuk pencapaian realisasi kredit *commercial dan small medium kredit (CSMU)*
- 2) Memonitoring terhadap kualitas kredit dan di berikan kepada kepala cabang.
- 3) Melakukan evaluasi secara berkala atas rencana kerja yang telah ditetapkan

k. *Relantionship Management Commercial*

Tugas *relantionship management commercial* adalah:

- 1) Mengusulkan rencana kerja dan anggaran bidang kerja.
- 2) Bertanggung jawab mencari klien baru yang berminat meningkatkan kredit komersial
- 3) Mengawasi portofolio kredit komersial yang menjadi tanggung jawabnya .
- 4) Meningkatkan hubungan bisnis yang saling menguntungkan dengan nasabah
- 5) Menyusun rekomendasi terkait kebutuhan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas di bidang kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 6) Melaksanakan proses administrasi dan pelaporan yang teratur dalam lingkup kerjanya, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

I. *Restrukuring Analyst*

Tugas *restructuring analyst* mencakup tanggung jawab dalam menganalisis proses restrukturisasi, mengelola administrasi serta menyusun laporan terkait pembiayaan, baik untuk pembiayaan *consumer* maupun pembiayaan komersial

m. *Consumer & Commercial Funding Unit Head (CCFU HEAD)*

Tugas *consumer & commercial funding unit head* meliputi:

- 1) Bertanggung jawab atas strategi dan usulan rencana pencapaian target dana *consumer* dan *commercial*
- 2) Melaksanakan berbagai kegiatan pemasaran dan penjualan produk dana konsumen dan komersial
- 3) Bertanggung jawab atas penggunaan, pemantauan dan evaluasi anggaran promosi untuk dana konsumen dan komersial
- 4) Menyusun laporan mengenai hasil pencapaian target *costumer* dan *commercial service* dan *selling* untuk dana *consumer* dan *commercial*

n. *Counsumer & Commercial Funding Unit Uead*

Tugas *Consumer & Commercial funding unit head* meliputi:

- 1) Mengembangkan strategi dan merumuskan rencana untuk mencapai target konsumen dan komersial.
- 2) melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan produk untuk segmen konsumen dan komersial

- 3) mengelola penggunaan, pemantauan dan evaluasi anggaran promosi untuk dana konsumen dan komersial
- 4) menyusun laporan hasil pencapaian target *costumer* dan *commercial service* dan *selling* untuk dana *consumer* dan *commercial*.

o. *Operation Head*

Tugas *operation head* yaitu:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap fungsi *teller service*
- 2) Melakukan pengawasan terhadap fungsi *transaction processing*

p. *Teller*

Tugas *teller staff* meliputi:

- 1) Mengelola dan bertanggung jawab atas penerimaan kas awal hari
- 2) Menjamin penyerahan kas dengan tepat di akhir hari
- 3) Mengawasi semua transaksi tunai dan non tunai yang dilakukan oleh nasabah melalui loket
- 4) Memastikan akurasi dan kelengkapan entry data untuk setiap transaksi tunai dan non tunai melalui loket
- 5) memverifikasi kesesuaian antara jumlah uang fisik, bukti transaksi dan hasil entry data.
- 6) Menjamin bahwa kas selalu bebas dari uang palsu atau tidak sah serta melaporkan jika ditemukan kepada kepala teller

7) Mengatur dan bertanggung jawab atas pencetakan laporan kas harian

8) Melakukan penyortiran uang dengan cermat

q. *Transaction Processing*

Tugas *Transaction Processing* yaitu:

- 1) Mengelola kegiatan dalam fungsi *processing*
- 2) Menangani aktivitas pada fungsi *fund administration*
- 3) Bertanggung jawab atas kegiatan dalam fungsi *cleaning*
- 4) Mengawasi aktivitas yang berkaitan dengan fungsi *tax*
- 5) Mengelola tugas-tugas dalam fungsi perangkat keras dan perangkat lunak

r. *Human Capital Support*

Tugas HCS adalah:

- 1) Melaksanakan perekrutan karyawan
- 2) Memonitoring karyawan dengan melihat kinerja dan kehadiran serta mengurus pembayaran gaji.

s. *Logistic Support*

- 1) Mencatat dan memelihara inventaris kantor
- 2) Mengadministrasi logistik keluar masuk
- 3) Mengatur keperluan material kantor dan operasional

t. *Financing Administrasi & Financing Document Unit Head*

Financing administrasi dan *documen unit head* bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas *financing administration* dan *financing document*.

u. *Financing Administrasi Staff*

Tugas *financing administration* meliputi:

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan penilaian kelayakan usaha dan penghasilan bagi calon nasabah secara langsung OTS (*On The Spot*)
- 2) Mengawasi pelaksanaan transaksi nilai serta kendala yang terkait dengan agunan dalam LPA (Laporan Penilaian Akhir) dengan bantuan jasa appraisal.
- 3) mengelola proses administrasi pencairan kredit.
- 4) Mengatur proses administrasi dan penerbitan Bank Garansi

v. *Financing Documen Staff*

- 1) Memberikan dukungan untuk proses kredit melalui penyelesaian dan pengelolaan dokumen kredit
- 2) Memeriksa kelengkapan dokumen yang berkaitan dengan kredit
- 3) Mengarsipkan dokumen-dokumen kredit yang diterima
- 4) Menginput dokumen-dokumen yang masuk ke dalam sistem
- 5) Menyerahkan dokumen atas kredit yang telah lunas kepada bagian pelunasan.

w. *Accounting Control Unit Head*

Tugas *Accounting Control Unit Head* meliputi:

- 1) Menjamin keakuratan dan ketepatan laporan keuangan yang dihasilkan oleh kantor cabang, kantor pembantu cabang, dan kantor kas
- 2) Memastikan bahwa kantor cabang, kantor pembantu cabang kantor kas mematuhi kebijakan serta prosedur yang berlaku
- 3) Mengelola pengarsipan bukti dasar, bukti transaksi dan daftar dengan tertib dan benar.

x. *Accounting & Reporting*

Tugas *Accounting & Reporting* adalah:

- 1) Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan serta laporan manajemen kantor cabang dengan tepat
- 2) Bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan untuk pihak eksternal
- 3) Mengawasi dan memastikan kelancaran proses analisis laporan kinerja kantor cabang.

y. *Collection & Working Unit Head*

Tugas *Collection & Working Unit Head* adalah:

1. Bertanggung jawab untuk memastikan efektifitas tindakan penyelesaian kredit KPR dan kredit umum termasuk kredit pasif
2. Memegang tanggung jawab dalam proses restrukturisasi kredit

z. *Collection Staff*

Tugas *Collection Staff* mencakup memberikan pelayanan yang optimal, memastikan kelancaran proses pengembalian kredit atau pembiayaan konsumen serta merumuskan strategi yang berkaitan dengan pengumpulan pinjaman dan penyelesaian masalah.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

1) Jenis Kelamin

Penyampaian data yang berkaitan dengan jenis kelamin di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	21	41.2
Laki-Laki	30	58.8
Total	51	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 58.8%. Sedangkan responden berjenis kelamin

perempuan ada 21 orang dengan persentase 41.2%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 Tahun	10	19.6%
26-30 Tahun	13	25.5%
31-35 Tahun	19	37.3%
36-40 Tahun	7	13.7%
>40 Tahun	2	3.9%
Total	51	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 19.6%, 26-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25.5%, 31-35 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 37.3%, 36-40 Tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 13.7%, dan responden yang berusia >40 tahun ada

2 orang dengan persentase sebesar 3.9 persen. Berdasarkan data di tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-35 tahun.

3) Lama Bekerja

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 Tahun	12	23.5%
6-10 Tahun	29	56.9%
11-15 Tahun	8	15.7%
16-20 Tahun	1	2%
20-30 Tahun	1	2%
Total	51	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama < 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23.5%, 6-10 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 56.9%, 11-15 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 15.7%, 16-20

tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2% dan 20-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar telah bekerja selama 6-10 tahun.

4) Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	1	2%
D3	4	7.8%
S1	43	84.3%
S2	3	5.9%
TOTAL	51	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2%, D3 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5.9%, S1 sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 86.3% dan S2 sebanyak 3 orang dengan

persentase sebesar 5.9%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Meurut (Sofwatillah et al. 2024) statistik Deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

1) Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data dari penelitian variabel pengawasan :

Tabel 4. 5 Hasil Pengukuran Variabel Pengawasan

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X1.1	29	22	0	0	0	51	4.57
2	X1.2	31	20	0	0	0	51	4.61
3	X1.3	26	25	0	0	0	51	4.51
4	X1.4	14	23	13	1	0	51	3.98
5	X1.5	15	23	13	0	0	51	4.04
6	X1.6	25	26	0	0	0	51	4.49
7	X1.7	25	23	3	0	0	51	4.43
8	X1.8	20	29	2	0	0	51	4.35

Sumber: Hasil olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator menetapkan standar (X1.2) dan rata-rata pada indikator ini sebesar 4.61.

2) Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir (X2) yang di rangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4. 6 Pengukuran Analisis Pengembangan Karir

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X2.1	30	21	0	0	0	51	4.59
2	X2.2	28	22	1	0	0	51	4.53
3	X2.3	31	19	1	0	0	51	4.59
4	X2.4	24	24	3	0	0	51	4.41
5	X2.5	25	24	2	0	0	51	4.45
6	X2.6	28	22	1	0	0	51	4.53
7	X2.7	29	22	0	0	0	51	4.57
8	X2.8	23	26	2	0	0	51	4.41
9	X2.9	23	26	2	0	0	51	4.41
10	X2.10	21	28	1	1	0	51	4.35

Sumber: Hasil Olahan Data Spss IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada

indikator perlakuan yang adil dalam berkarir (X2.1) dan keperdulian atasan langsung (X2.3) dan rata-rata pada indikator ini 4.59.

3) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Pengukuran Indikator Kinerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	Y1	27	24	0	0	0	51	4.53
2	Y2	27	23	1	0	0	51	4.51
3	Y3	19	30	2	0	0	51	4.33
4	Y4	23	26	3	0	0	51	4.41
5	Y5	29	18	4	0	0	51	4.49
6	Y6	30	19	1	1	0	51	4.53
7	Y7	24	27	0	0	0	51	4.47
8	Y8	24	27	0	0	0	51	4.43
9	Y9	30	21	2	0	0	51	4.59
10	Y10	26	24	1	0	0	51	4.49

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada

indikator inisiatif (Y9) dan rata-rata pada indikator ini sebesar 4.59.

2. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan instrumen yang digunakan baik untuk mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana item kuesioner sesuai dengan materi yang ingin diukur, sementara uji validitas konstruk berfokus pada pengukuran kejelasan kerangka penelitian (Dewi & Sudaryanto, 2020). Dalam melakukan uji validitas konstruk, penilaian dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien Pearson, di mana keputusan diperoleh melalui perbandingan antara nilai koefisien Pearson hitung (r -hitung) dan nilai koefisien Pearson tabel (r -tabel). Dalam konteks penelitian ini, jika R hitung pada setiap pasangan variabel lebih besar dari nilai kritis R tabel, maka hubungan antar variabel dianggap signifikan.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Pengawasan (X1)	X1.1	0.567	0.232	VALID
	X1.2	0.562	0.232	VALID
	X1.3	0.656	0.232	VALID
	X1.4	0.486	0.232	VALID
	X1.5	0.722	0.232	VALID
	X1.6	0.565	0.232	VALID
	X1.7	0.768	0.232	VALID
	X1.8	0.566	0.232	VALID
Variabel	X2.1	0.360	0.232	VALID
Pengembangan Karir (X2)	X2.2	0.432	0.232	VALID
	X2.3	0.588	0.232	VALID
	X2.4	0.601	0.232	VALID
	X2.5	0.478	0.232	VALID
	X2.6	0.623	0.232	VALID
	X2.7	0.653	0.232	VALID
	X2.8	0.614	0.232	VALID
	X2.9	0.693	0.232	VALID
	X2.10	0.503	0.232	VALID
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.468	0.232
Y2		0.494	0.232	VALID
Y3		0.534	0.232	VALID

	Y4	0.645	0.232	VALID
	Y5	0.393	0.232	VALID
	Y6	0.503	0.232	VALID
	Y7	0.526	0.232	VALID
	Y8	0.537	0.232	VALID
	Y9	0.551	0.232	VALID
	Y10	0.703	0.232	VALID

Sumber: olahan IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan table 4.8 Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r - hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0.232.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui sebuah konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Pada uji reliabilitas tersebut dapat menggunakan Alpha Cronbach $>$ 60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel atau alat ukur tersebut bisa dikatakan reliabel atau konstan dalam pengukuran..

Tabel 4. 9 Uji Realibilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0.761	Reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0.749	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.717	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Dari tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang ada pada instrumen adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah tepat dan valid. Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan bebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk memastikan kualitas regresi yang optimal. Pengujian asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Sintia, Pasarella, and Nohe 2022) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:161) dalam (Aditiya, Evani, and Maghfiroh 2023) metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogrov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa data yang dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 10 Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

a. Test Distribution is Normal

		Unstandardized residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.05191401
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.042
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

b. Calculated from data

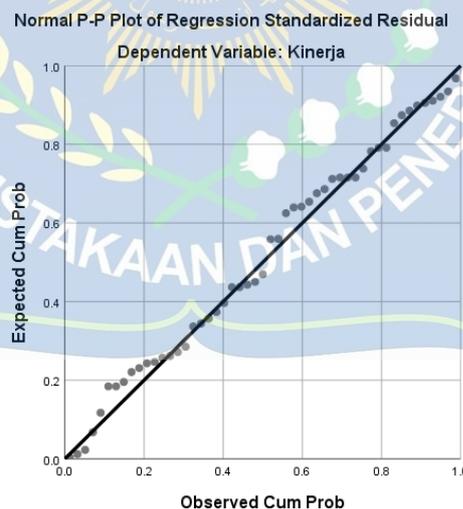
c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Olahan IMB SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov Smirnov* diketahui (N) sebesar 51. Nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.081 dan nilai signifikansi *kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

Selain uji statistik *One-Sample Kolmogroc-Smirnov Test*, uji normalitas juga diuji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Berikut hasil grafiknya:



Sumber: Olahan IMB SPSS Statistic 25

Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 4.2 Uji Normalitas (Grafik) ; normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis normal, grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independent/ Variabel bebas (Ghozali, 2018) dalam (Pratiwi and Rizky 2024).

Menurut (Sintia, Pasarella, and Nohe 2022) uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0.10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0.10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolereance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.661	1.513	Non Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0.661	1.513	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

Dari tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X1 dan X2 ($1.153 < 10.00$) dan nilai *tolerance* ($0.661 > 0.10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua

variabel tersebut non multikolinearitas. Dari perhitungan diatas diketahui tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Muttaqin and Kusumawati 2024) salah satu penyebab analisis regresi linier berganda tidak akurat dan efektif karena terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan nilai koefisien regresi tidak efisien, cara untuk menemukannya yaitu dengan melakukan uji glejser. Jika probabilitas sig masing-masing variabel lebih besar dari 0.05, maka regresi dikategorikan bebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1.272	2.585		-.492	0.625			
	Pengawasan	0.002	0.072	0.004	0.025	0.980	0.661	1.513	
	Pengembangan_Karir	0.064	0.068	0.165	0.940	0.352	0.661	1.513	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olahan data IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan pengawasan (X1) ($0.980 > 0.05$) dan nilai signifikansi pengembangan karir (X2) ($0.352 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (*independen*) yaitu pengawasan (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 13 Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisien	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constan)	14.187	4.488		3.161	0.003
	Pengawasan	0.505	0.124	0.501	4.063	0.000
	Pengembangan Karir	0.288	0.118	0.302	2.448	0.018

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Olahan data IBM SPSS Statistic 25

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 14.187 + 0.505.X_1 + 0.288.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka diperoleh nilai constanta sebesar 14.187, artinya apabila nilai variabel Pengawasan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (kinerja karyawan) tetap yaitu 14.187.
- b. Nilai Koefisien regresi pengawasan (X_1) sebesar 0.505, artinya jika setiap peningkatan satu unit dalam pengawasan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.505, dengan asumsi variabel lain tetap constan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan. Nilai Beta 0.501 menunjukkan bahwa Pengawasan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Pengawasan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
- c. Nilai Koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0.288, artinya jika peningkatan satu unit dalam Pengembangan karir (X_2) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar

0.288, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengawasan dan pengembangan karir atau kinerja.

Tabel 4. 14 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefisien		Coefisien		
		B	Std. Error	Beta		
1	(constan)	14.187	4.488		3.161	0.03
	Pengawasan	0.505	0.124	0.501	4.063	0.00
	Pengembangan Karir	0.288	0.118	0.302	2.448	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 25

1) Pengawasan

a) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

Berdasarkan tabel 4.16 melalui olah data SPSS yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai variabel pengawasan

(X1) dengan signifikansi $0.00 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau Hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Berdasarkan nilai t-hitung yaitu $4.063 > t_{\text{tabel}} = 1.677$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengembangan Karir

a) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

Berdasarkan tabel 4.16 melalui olah data SPSS yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai variabel pengawasan (X1) dengan signifikansi $0.018 < \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau Hipotesis Pertama diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Berdasarkan nilai t-hitung yaitu $2.448 > t_{\text{tabel}} = 1.677$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi merupakan angka yang mengukur beberapa variabel yang signifikan dalam variabel bebas (X) yang dijelaskan oleh variabel terikat (Y).

Tabel 4. 15 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.498	2.094
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pengawasan				

Sumber : Olahan data IBM SPSS Statistic 25

Dari hasil pengelolaan regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.518 artinya bahwa variabel pengawasan dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 51.8% dan sisanya 48.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa pengawasan berhubungan dengan peningkatan atau penurunan kinerja.

Hasil Penelitian sejalan dengan teori manajemen yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses mengawasi seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, membantu menemukan masalah, dan memberikan kritik yang konstruktif. Dalam hal ini, semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Apabila pengawasan dilakukan dengan baik maka instansi dapat meningkatkan kinerja dan dan keuntungan yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hutabrat 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan”. Dimana hasil penelitiannya secara parsial variabel Pengawasan dan Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sejati Medan.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Yana Sonjaya, Megie ambarsari, Marnoto, Ela Julaeha, 2024) dengan judul penelitian “Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”. Dimana hasil penelitiannya lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Irfan Harianja dan Arie Hendra Saputro, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bnak DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat”. Dimana hasil penelitiannya Disiplin dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat.

2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang baik dapat memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini jika semakin tinggi peluang pengembangan karir yang di dapatkan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan semakin rendah peluang pengembangan karir maka dapat menimbulkan menurunnya kinerja yang dilakukan karyawan. Apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal didalam mencapai tujuan instansi, maka haruslah memperhatikan kinerja dan peluang pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Alfiani Diah Kusumawati, Hamzah Gunawan, 2024) dengan judul penelitian

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kamus D.I. Yogyakarta”. Di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Irfan Harianja dan Arie Hendra Saputro, 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan . pengaruh secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6% dan sisanya 20,4% oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian (Sartika C. Y. Pardede Ratno, Purnomo, Mery Noviyanti, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai BPS SE-SUMATRA UTARA” adapun hasil penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 42,8% oleh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, yaitu:

1. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor cabang Syariah Makassar.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dorongan bagi PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar untuk menjadi sebuah instansi yang lebih baik dan berkembang.

1. Pengawasan pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar lebih ditingkatkan salah satunya pihak manajemen perlu meningkatkan ketegasan dan konsistensi dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, misalnya dengan memperjelas Standar Operasional Prosedur (SOP) dan memberikan feedback secara berkala dan juga dengan penggunaan

CCTV di lingkungan kerja atau area tertentu dengan memastikan bahwa semua tindakan dilakukan dengan mempertimbangkan privasi dan keamanan data untuk menciptakan lingkungan yang aman dan produktif. Walaupun secara keseluruhan memiliki kategori sudah baik hal ini dilakukan agar pengawasan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar .

2. Pengembangan Karir pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar dapat lebih di tingkatkan dengan mengikuti pelatihan atau kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan. Peningkatan keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, Nanda Yoga, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh. 2023. "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2(2): 102–10. doi:10.32424/1.jras.2023.2.2.10792.
- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. "Populasi Dan Sampel." *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* 14(1): 103–16.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1(2): 1–9. doi:10.61104/ihsan.v1i2.57.
- Candra Susanto, Primadi, Dewi Ulfah Arini, Lily Yuntina, Josua Panatap Soehaditama, and Nuraeni Nuraeni. 2024. "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 3(1): 1–12. doi:10.38035/jim.v3i1.504.
- Franciska, Magito, Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2: 202–18.
- Hadi, Sutarto, Ismi Rajjani, Mutiani, and Jumriani. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*: 216.
- Harianja, Irfan, and Arie Hendra Saputro. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10(1): 350–60. doi:10.35870/jemsi.v10i1.1892.
- Helmi, H, and N Aslami. 2023. "Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan." *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi* 1(2): 112.
- Hutabarat, Yoseph P. 2022. "Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saka Mitra Sejati Medan." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 4(2): 53–72. doi:10.47709/jumansi.v4i2.2149.

- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Widina Bhakti Persada Bandung*: 1–27.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047): 1–12.
- Kusumawati, A D, and H Gunawan. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kampus DI Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8: 2648–56.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12786%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12786/9792>.
- Lorenzi, Nova, and Lorina Siregar Sudjiman. 2023. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Shopee Express (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Advent Indonesia)." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(2): 303–11.
 doi:10.35870/jemsi.v9i2.1033.
- Matulesy, Esther Ria, and Agnes Uliarta Tambunan. 2023. "Analisis Regresi PLS Sebagai Alternatif Dari Regresi Linear Berganda: Studi Kasus Pengaruh Luas Lahan Dan Luas Panen Terhadap Produksi Padi Di Kabupaten Manokwari." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5(1): 3358–61.
- Meilisa Amalia, Mekar, Klemens Mere, Abu Bakar, Deddy Novie Citra Arta, Univertas PGRI Semarang, Universitas Dharmawangsa, Universitas Wisnuwardhana, et al. 2023. "The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(2): 1871–81.
- Muttaqin, Izzul, and Fariyana Kusumawati. 2024. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi." *Jurnal PETA* 9(1): 1–27.
- Natania, Jesslyn, Felicia Clarisa Wijaya, Nurul Stephanie, and Davina Artemesia Thonora. 2023. "Hubungan Peranan Dari Utilitarianisme Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perhotelan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(2): 1623–33.
 doi:10.31539/jomb.v5i2.6892.
- Pratiwi, Afriana, and M Chaerul Rizky. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan." 7(September): 161–71.

- Safitri, Anissa Nur. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 14–25.
- Sari, Helen Novita, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 25–46.
- Seku, Sisilia Imaculata, and Struce Andriyani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende)." *Journal of Management* 16(2): 1–15.
- Sintia, Ineu, Muhammad Danil Pasarella, and Darnah Andi Nohe. 2022. "Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran Di Jawa." *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya* 2(2): 322–33.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahrani Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah." *Journal Genta Mulia* 15(2): 79–91.
- Sonjaya, Yana, Megie Ambarsari, and Ela Julaeha. 2024. "Studi Tentang Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1): 1–11.
- Syahrizal, Hasan, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1(1): 13–23. doi:10.61104/jq.v1i1.49.
- Usman, U. 2023. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Pengawasan Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Bumdes Di Kecamatan Kabila Bone Provinsi Gorontalo The Influence of Accountability and Internal Supervision on Bumdes Financial Management in Kabila Bone District , Gorontalo Provi." 2(2): 63–76.
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. "Manajemen Dan Peran Manajer." *Rajagrafindo* (April): 1–20.
- Yolinza, N, and D Marlius. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Publikasi Ilmu ...* 2(2).



Lampiran 1 Kuesioner Angket

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengisi serta menjawab pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun sebagai bagian dari penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Makassar”**.

Seluruh jawaban dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas waktu dan Kerjasama bapak/ibu saya

ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda dibawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun petunjuk pengisian kuesioner dilakukan dengan skala sebagai berikut:

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

Variabel Pengawasan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Menetapkan Standar						
1	Pengawasan sebagai proses dalam menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai					
2	Pengawasan sangat berperan penting dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan tercapai secara efisien dan efektif					
Pengukuran						
3	Dengan pengawasan yang disiplin maka pengukuran kualitas kerja karyawan akan di ketahui					
4	Pengawasan dengan CCTV lebih efektif dan efisien bagi karyawan dan manajer					
Membandingkan						
5	Hasil kerja selalu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan					
6	Dengan adanya evaluasi kinerja untuk karyawan maka kualitas dan kuantitas nilai kerja bisa di bandingkan					
Melakukan Tindakan						
7	Pengawasan dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi langsung kepada karyawan apabila terjadi penyimpangan standar kerja organisasi					
8	Pengawasan sangat efektif untuk penilaian Kinerja, penetapan standar, pengukuran kerja dan tindakan koreksi					

Pengembangan Karir (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Perlakuan yang adil dalam berkarir						
1	Pemimpin Membuka Peluang Kepada Seluruh Untuk Mengembangkan Karir					
2	Perusahaan memberikan saya peluang serta kesempatan untuk tumbuh melalui program atau pelatihan khusus					
Keperdulian para atasan langsung						
3	Atasan mendukung pengembangan karir saya					
4	Saya Merasa atasan saya menghargai potensi dan kontribusi saya					
Informasi tentang berbagai peluang promosi						
5	Saya mendapatkan informasi tentang peluang promosi di perusahaan					
6	Proses promosi di perusahaan dilaksanakan dengan transparansi					
Adanya minat untuk dipromosikan						
7	Saya merasa memiliki kesempatan untuk di promosikan di perusahaan ini					
8	Saya bersedia mengambil tanggung jawab yang besar jika di promosikan					
Tingkat kepuasan						
9	Saya puas dengan jenjang karir yang tersedia di perusahaan ini					
10	Saya menyukai pekerjaan saya					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Karja						
1	Saya memenuhi standar kualitas kerja yang di tetapkan perusahaan secara maksimal					
2	Saya sering memeriksa pekerjaan ada sebelum di serahkan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya merasa bahwa jumlah pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya mampu mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan					
Tanggung Jawab						
5	Saya sering mengakui ketika ada kesalahan dalam bekerja					
6	Saya merasa nyaman dengan tugas yang diberikan					
Kerjasama						
7	Saya bersedia membantu rekan Anda yang membutuhkan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya dapat mengatasi konflik dalam tim dengan sangat baik					
Inisiatif						
9	Saya mencari solusi alternatif lain ketika terjadi kendala pekerja					
10	Apakah anda biasanya menginisiasi ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

PENGAWASAN (X1)													
NO	INISIAL	UMUR	L B	PT	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	NR	30 tahun	6 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	LN	30 tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	S	28 tahun	7 tahun	SLTA	5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	N D L	27 tahun	5 tahun	S1	4	4	4	3	3	4	4	4	30
5	M A I	26 tahun	2 tahun	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	M A	25 tahun	4 tahun	S1	5	5	5	3	3	5	5	5	36
7	A T P M	28 tahun	7 tahun	D3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	H A	33 tahun	5 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	A D A	22 tahun	9 bulan	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	MTN	29 tahun	6 tahun	S1	5	5	5	4	4	5	5	5	38
11	I	35 tahun	9 tahun	S1	5	4	5	5	3	4	3	3	32
12	W	37 tahun	13 tahun	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
13	A S	37 tahun	13 tahun	S1	5	5	4	2	5	5	4	4	34
14	M F	52 tahun	28 Tahun	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
15	E N	44 tahun	20 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	A H	31 tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	3	3	4	4	4	31
17	N W	23 tahun	7 bulan	S1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
18	T F M	23 tahun	7 bulan	S1	4	4	4	4	4	5	5	5	35
19	M E I	24 tahun	1 Tahun	S1	5	4	5	4	4	4	4	5	35
20	A. A	35 tahun	13 Tahun	S1	5	5	4	4	3	4	4	4	33
21	J L S	31 tahun	8 tahun	S1	4	4	4	5	3	4	4	5	33
22	S D	24 tahun	1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	5	5	4	34
23	M. F G	30 tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	5	4	5	4	4	34
24	Z Z	37 tahun	13 tahun	S1	4	5	5	4	3	4	5	4	34
25	S R M	29 tahun	8 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	4	39
26	A I	33 tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	5	4	4	5	4	37
27	M F	28 Tahun	6 Tahun	D3	5	4	4	4	3	4	4	4	32
28	R D	25 tahun	7 bulan	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
29	A G A	25 tahun	6 bulan	S1	4	5	5	4	3	4	3	4	32
30	N L M	32 tahun	9 Tahun	D3	4	5	4	3	4	5	4	4	33
31	F K	32 tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	4	4	5	5	5	38
32	M P A	37 Tahun	14 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	D A P	25 Tahun	6 Bulan	S1	4	4	4	3	4	5	4	4	32
34	N H S	37 tahun	15 Tahun	S1	4	4	4	5	4	5	4	4	34
35	R R S	31 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	5	5	4	5	4	35
36	K J P L	33 tahun	10 tahun	S2	4	4	5	5	4	4	5	4	35
37	A A	33 tahun	8 Tahun	S1	5	5	4	3	3	4	4	5	33
38	M A W	37 tahun	14 Tahun	S1	4	5	4	4	5	5	5	5	37
39	L	29 Tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	3	5	4	4	4	33
40	E Z	29 Tahun	7 Tahun	S1	5	5	5	3	4	5	4	4	35
41	F M	31 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	3	3	4	4	4	30
42	M R	33 Tahun	7 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	M A N	33 Tahun	9 Tahun	S1	5	4	4	3	3	4	3	5	31
44	A D	35 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	5	3	3	4	4	4	33
45	N H	35 tahun	14 tahun	S1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
46	A M A	34 Tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	4	4	4	4	4	35
47	R R	24 tahun	1 Tahun	S1	5	5	5	4	4	4	5	4	36
48	A B M S	34 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	A Z	37 Tahun	10 Tahun	S1	4	5	5	3	4	5	4	4	34
50	T I J	33 tahun	7 Tahun	S1	5	5	4	5	4	5	5	3	36
51	R A	26 Tahun	4 tahun	S1	5	4	5	3	5	4	5	4	35

NO	INISIAL	UMUR	LB	PT	PENGEMBANGAN KARIR (X2)										TOTAL
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	NR	30 tahun	6 Tahun	S2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
2	LN	30 tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	S	28 tahun	7 tahun	SLTA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	N DL	27 tahun	5 tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	MAI	26 tahun	2 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
6	MA	25 tahun	4 tahun	S1	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	43
7	ATPM	28 tahun	7 tahun	D3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	HA	33 tahun	5 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	ADA	22 tahun	9 bulan	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	MTN	29 tahun	6 tahun	S1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
11	I	35 tahun	9 tahun	S1	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	46
12	W	37 tahun	13 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	AS	37 tahun	13 tahun	S1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
14	MF	52 tahun	28 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	EN	44 tahun	20 Tahun	S1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
16	AH	31 tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	43
17	NW	23 tahun	7 bulan	S1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
18	TFM	23 tahun	7 bulan	S1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
19	MEI	24 tahun	1 Tahun	S1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
20	A.A	35 tahun	13 Tahun	S1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
21	JLS	31 tahun	8 tahun	S1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
22	SD	24 tahun	1 Tahun	S1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
23	M.FG	30 tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
24	ZZ	37 tahun	13 tahun	S1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	45
25	SRM	29 tahun	8 tahun	S1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
26	AI	33 tahun	8 Tahun	S1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
27	MF	28 Tahun	6 Tahun	D3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
28	RD	25 tahun	7 bulan	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	AGA	25 tahun	6 bulan	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	NLM	32 tahun	9 Tahun	D3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
31	FK	32 tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	MPA	37 Tahun	14 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	DAP	25 Tahun	6 Bulan	S1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
34	NHS	37 tahun	15 Tahun	S1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
35	RRS	31 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
36	KJPL	33 tahun	10 tahun	S2	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
37	AA	33 tahun	8 Tahun	S1	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	41
38	MAW	37 tahun	14 Tahun	S1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
39	L	29 Tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
40	EZ	29 Tahun	7 Tahun	S1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
41	FM	31 Tahun	8 Tahun	S1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
42	MR	33 Tahun	7 Tahun	S1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
43	MAN	33 Tahun	9 Tahun	S1	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	41
44	AD	35 Tahun	10 Tahun	S1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
45	NH	35 tahun	14 tahun	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
46	AMA	34 Tahun	8 Tahun	S1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
47	RR	24 tahun	1 Tahun	S1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
48	ABMS	34 Tahun	8 Tahun	S1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
49	AZ	37 Tahun	10 Tahun	S1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
50	TIJ	33 tahun	7 Tahun	S1	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	42
51	RA	26 Tahun	4 tahun	S1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45

NO	INISIAL	UMUR	LB	PT	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	NR	30 tahun	6 Tahun	S2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	LN	30 tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	S	28 tahun	7 tahun	SLTA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	ND L	27 tahun	5 tahun	S1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	MA I	26 tahun	2 tahun	S1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
6	MA	25 tahun	4 tahun	S1	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	44
7	ATPM	28 tahun	7 tahun	D3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	HA	33 tahun	5 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	AD A	22 tahun	9 bulan	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	MTN	29 tahun	6 tahun	S1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
11	I	35 tahun	9 tahun	S1	5	5	5	4	5	2	5	3	5	3	42
12	W	37 tahun	13 tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	AS	37 tahun	13 tahun	S1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
14	MF	52 tahun	28 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	EN	44 tahun	20 Tahun	S1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
16	AH	31 tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	43
17	NW	23 tahun	7 bulan	S1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
18	TFM	23 tahun	7 bulan	S1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
19	MEI	24 tahun	1 Tahun	S1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
20	A.A	35 tahun	13 Tahun	S1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
21	JLS	31 tahun	8 tahun	S1	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46
22	SD	24 tahun	1 Tahun	S1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
23	M.FG	30 tahun	8 Tahun	S1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
24	ZZ	37 tahun	13 tahun	S1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
25	SRM	29 tahun	8 tahun	S1	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
26	AI	33 tahun	8 Tahun	S1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
27	MF	28 Tahun	6 Tahun	D3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	43
28	RD	25 tahun	7 bulan	S1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
29	AGA	25 tahun	6 bulan	S1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	NLM	32 tahun	9 Tahun	D3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	FK	32 tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
32	MPA	37 Tahun	14 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	DAP	25 Tahun	6 Bulan	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	NHS	37 tahun	15 Tahun	S1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
35	RRS	31 Tahun	8 Tahun	S1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
36	KJPL	33 tahun	10 tahun	S2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
37	AA	33 tahun	8 Tahun	S1	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	42
38	MAW	37 tahun	14 Tahun	S1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
39	L	29 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
40	EZ	29 Tahun	7 Tahun	S1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
41	FM	31 Tahun	8 Tahun	S1	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
42	MR	33 Tahun	7 Tahun	S1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
43	MAN	33 Tahun	9 Tahun	S1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
44	AD	35 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
45	NH	35 tahun	14 tahun	S1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
46	AMA	34 Tahun	8 Tahun	S1	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44
47	RR	24 tahun	1 Tahun	S1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	40
48	ABMS	34 Tahun	8 Tahun	S1	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	43
49	AZ	37 Tahun	10 Tahun	S1	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
50	TIJ	33 tahun	7 Tahun	S1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
51	RA	26 Tahun	4 tahun	S1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

Lampiran 3 Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	58.8	58.8	58.8
	Perempuan	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	10	19.6	19.6	19.6
	26-30	13	25.5	25.5	45.1
	31-35	19	37.3	37.3	82.4
	36-40	7	13.7	13.7	96.1
	>40	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	12	23.5	23.5	23.5
	6-10	29	56.9	56.9	80.4
	11-15	8	15.7	15.7	96.1
	16-20	1	2.0	2.0	98.0
	20-30	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D III	4	7.8	7.8	7.8
	S1	43	84.3	84.3	92.2
	S2	3	5.9	5.9	98.0
	SLTA	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel

UJI VARIABEL PENGAWASAN (X1)

Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.61	4.51	3.98	4.04	4.49	4.43	4.35

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	43.1	43.1	43.1
	SS	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	39.2	39.2	39.2
	SS	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	49.0	49.0	49.0
	SS	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	13	25.5	25.5	27.5
	S	23	45.1	45.1	72.5
	SS	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	25.5	25.5	25.5
	S	23	45.1	45.1	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	51.0	51.0	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.9	5.9	5.9
	S	23	45.1	45.1	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	29	56.9	56.9	60.8
	SS	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UJI VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

Statistics												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2TOTAL
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.59	4.53	4.59	4.41	4.45	4.53	4.57	4.41	4.41	4.35	44.84

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	41.2	41.2	41.2
	SS	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	22	43.1	43.1	45.1
	SS	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	19	37.3	37.3	39.2
	SS	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.9	5.9	5.9
	S	24	47.1	47.1	52.9
	SS	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	24	47.1	47.1	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	22	43.1	43.1	45.1
	SS	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	43.1	43.1	43.1
	SS	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	26	51.0	51.0	54.9
	SS	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	26	51.0	51.0	54.9
	SS	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	1	2.0	2.0	3.9
	S	28	54.9	54.9	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UJI VARIABEL KINERJA (Y)

Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YTOTAL
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.53	4.51	4.33	4.41	4.49	4.53	4.47	4.43	4.59	4.49	44.78

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	47.1	47.1	47.1
	SS	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	23	45.1	45.1	47.1
	SS	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	30	58.8	58.8	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	26	51.0	51.0	54.9
	SS	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	18	35.3	35.3	43.1
	SS	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	1	2.0	2.0	3.9
	S	19	37.3	37.3	41.2
	SS	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	52.9	52.9	52.9
	SS	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	27	52.9	52.9	54.9
	SS	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	41.2	41.2	41.2
	SS	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	47.1	47.1	49.0
	SS	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Validitas

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.517**	.571**	.080	.207	.221	.229	.269	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.578	.146	.120	.105	.056	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.517**	1	.498**	-.072	.260	.386**	.308*	.222	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.617	.066	.005	.028	.118	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.571**	.498**	1	.227	.264	.255	.377**	.271	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.109	.061	.070	.006	.055	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.080	-.072	.227	1	.273	.125	.352*	.061	.486**
	Sig. (2-tailed)	.578	.617	.109		.052	.381	.011	.668	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.207	.260	.264	.273	1	.531**	.578**	.301*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.146	.066	.061	.052		.000	.000	.032	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.221	.386**	.255	.125	.531**	1	.470**	.367**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.120	.005	.070	.381	.000		.001	.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	.229	.308*	.377**	.352*	.578**	.470**	1	.425**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.105	.028	.006	.011	.000	.001		.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	.269	.222	.271	.061	.301*	.367**	.425**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.056	.118	.055	.668	.032	.008	.002		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TotalX1	Pearson Correlation	.567**	.562**	.656**	.486**	.722**	.656**	.768**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.157	.102	.109	.242	.157	.076	.116	.186	-.038	.360**
	Sig. (2-tailed)		.271	.478	.445	.087	.271	.597	.418	.191	.793	.009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.157	1	.077	.236	-.011	.320*	.269	.186	.057	.145	.432**
	Sig. (2-tailed)	.271		.592	.095	.937	.022	.056	.192	.692	.309	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.102	.077	1	.471**	.225	.146	.369**	.303*	.434**	.144	.588**
	Sig. (2-tailed)	.478	.592		.000	.113	.307	.008	.030	.001	.315	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.109	.236	.471**	1	.317*	.236	.202	.136	.367**	.189	.601**
	Sig. (2-tailed)	.445	.095	.000		.024	.095	.155	.342	.008	.184	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.242	-.011	.225	.317*	1	.372**	.203	.153	.093	.049	.478**
	Sig. (2-tailed)	.087	.937	.113	.024		.007	.154	.283	.517	.734	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.157	.320*	.146	.236	.372**	1	.416**	.573**	.250	.028	.623**
	Sig. (2-tailed)	.271	.022	.307	.095	.007		.002	.000	.076	.847	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.076	.269	.369**	.202	.203	.416**	1	.354*	.494**	.304*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.597	.056	.008	.155	.154	.002		.011	.000	.030	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	.116	.186	.303*	.136	.153	.573**	.354*	1	.327*	.256	.614**
	Sig. (2-tailed)	.418	.192	.030	.342	.283	.000	.011		.019	.070	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.9	Pearson Correlation	.186	.057	.434**	.367**	.093	.250	.494**	.327*	1	.591**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.191	.692	.001	.008	.517	.076	.000	.019		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.10	Pearson Correlation	-.038	.145	.144	.189	.049	.028	.304*	.256	.591**	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.793	.309	.315	.184	.734	.847	.030	.070	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2TOTAL	Pearson Correlation	.360**	.432**	.588**	.601**	.478**	.623**	.653**	.614**	.693**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.309*	.502**	.131	-.076	-.080	.102	.100	.408**	.275	.468**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.361	.596	.578	.477	.487	.003	.051	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.309*	1	.488**	.405**	.072	-.101	.129	-.083	.200	.289*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000	.003	.617	.481	.367	.562	.158	.040	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.502**	.488**	1	.253	.093	.000	.215	-.022	.145	.244	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.074	.514	1.000	.130	.876	.309	.085	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.131	.405**	.253	1	.147	.265	.355*	.191	.257	.432**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.361	.003	.074		.304	.060	.011	.180	.069	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	-.076	.072	.093	.147	1	.085	.199	.243	.143	.043	.393**
	Sig. (2-tailed)	.596	.617	.514	.304		.552	.161	.086	.316	.767	.004
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	-.080	-.101	.000	.265	.085	1	.203	.482**	.195	.502**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.578	.481	1.000	.060	.552		.153	.000	.170	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y7	Pearson Correlation	.102	.129	.215	.355*	.199	.203	1	.269	.150	.236	.526**
	Sig. (2-tailed)	.477	.367	.130	.011	.161	.153		.057	.293	.095	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y8	Pearson Correlation	.100	-.083	-.022	.191	.243	.482**	.269	1	.228	.425**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.487	.562	.876	.180	.086	.000	.057		.107	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	.408**	.200	.145	.257	.143	.195	.150	.228	1	.318*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.003	.158	.309	.069	.316	.170	.293	.107		.023	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y10	Pearson Correlation	.275	.289*	.244	.432**	.043	.502**	.236	.425**	.318*	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.051	.040	.085	.002	.767	.000	.095	.002	.023		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
YTOTAL	Pearson Correlation	.468**	.494**	.534**	.645**	.393**	.503**	.526**	.537**	.551**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Lampiran 6 Uji Reabilitas

VARIABEL PENGAWASAN (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

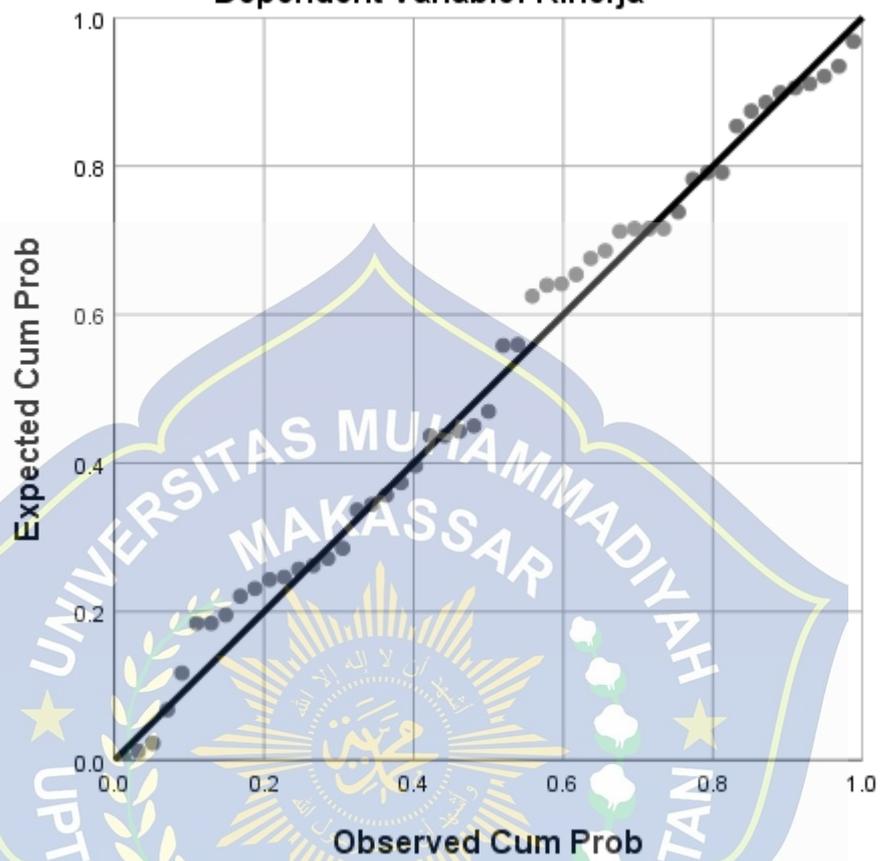
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05191401
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.042
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
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

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.187	4.488		3.161	.003		
Pengawasan	.505	.124	.501	4.063	.000	.661	1.513
Pengembangan_Karir	.288	.118	.302	2.448	.018	.661	1.513

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.272	2.585		-.492	.625		
	Pengawasan	.002	.072	.004	.025	.980	.661	1.513
	Pengembangan_Karir	.064	.068	.165	.940	.352	.661	1.513

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 8 Analisis Linier Berganda Dan Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.187	4.488		3.161	.003
	Pengawasan	.505	.124	.501	4.063	.000
	Pengembangan_Karir	.288	.118	.302	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HIPOTESIS

1. UJI SIGNIFIKAN PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.187	4.488		3.161	.003
	Pengawasan	.505	.124	.501	4.063	.000
	Pengembangan_Karir	.288	.118	.302	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

2. UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.498	2.094

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9 Dokumentasi



Lampiran 10 Administrasi Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5690/05/C.4-VIII/I/1446/2025

09 January 2025 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

09 Rajab 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 177/05/A.2-II/I/1446/2025 tanggal 8 Januari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ANDI SUTRIANA**

No. Stambuk : **10572 1118421**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Januari 2025 s/d 14 Maret 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761



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 : **665/S.01/PTSP/2025** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Bank Tabungan
Perihal : Izin penelitian Negara (BTN) Kantor Cab. Syariah
Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5690/05/C.4-VIII/I/1446/2025 tanggal 09 Januari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ANDI SUTRIANA**
Nomor Pokok : 105721118421
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sit Alaudin No. 259 Makassar

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

" PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Januari s/d 14 Maret 2025**

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 09 Januari 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

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

Nomor: 665/S.01/PTSP/2025

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20250109186042



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



No. : 009/S/MKS/Supp/1/2025

Makassar, 31 Januari 2025

Lamp : -

Kepada Yth :

Sdri. Andi Sutriana

Di -

Tempat

Perihal : **Izin / Rekomendasi Penelitian**

Menunjuk surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No. 665/S.01/PTSP/2025 Perihal Izin Penelitian pada Tanggal 09 Januari 2025. Maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Mahasiswa dari LP3M UNISMUH dengan data sebagai berikut :

Nama : **Andi Sutriana**
Nomer NIM : 105721118421
Program Studi : Manajemen

2. Mengupayakan agar pada saat kegiatan Penelitian tidak mengganggu kegiatan operasional Bank.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Menyerahkan 1 (satu) rangkap hasil kegiatan Penelitian kepada pihak Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
5. Bersedia dan berjanji menjaga kerahasiaan Bank.
6. Surat izin / rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR


Nur Hidayah Setiyono
DBM Supporting


Nirsyah Habibie
Operation Unit Head

Lampiran 11 Turnitin Hasil



Lampiran 12 Turnitin Per Bab



Il Andi Sutriana 105721118421

ORIGINALITY REPORT

25% LULUS 25%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

29%

PUBLICATIONS

29%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.itscience.org Internet Source	6%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	4%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
6	fitk.iainambon.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	2%
8	www.journal.lembagakita.org Internet Source	2%
9	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
10	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	2%

III Andi Sutriana 105721118421

ORIGINALITY REPORT

100% LULUS
SIMILARITY INDEX
6% INTERNET SOURCES
7% PUBLICATIONS
7% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.slideshare.net Internet Source	2%
2	admin.ebimta.com Internet Source	2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Katolik Musi Charitas Student Paper	2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2% =

Andi Sutriana 105721118421

ORIGINALITY REPORT

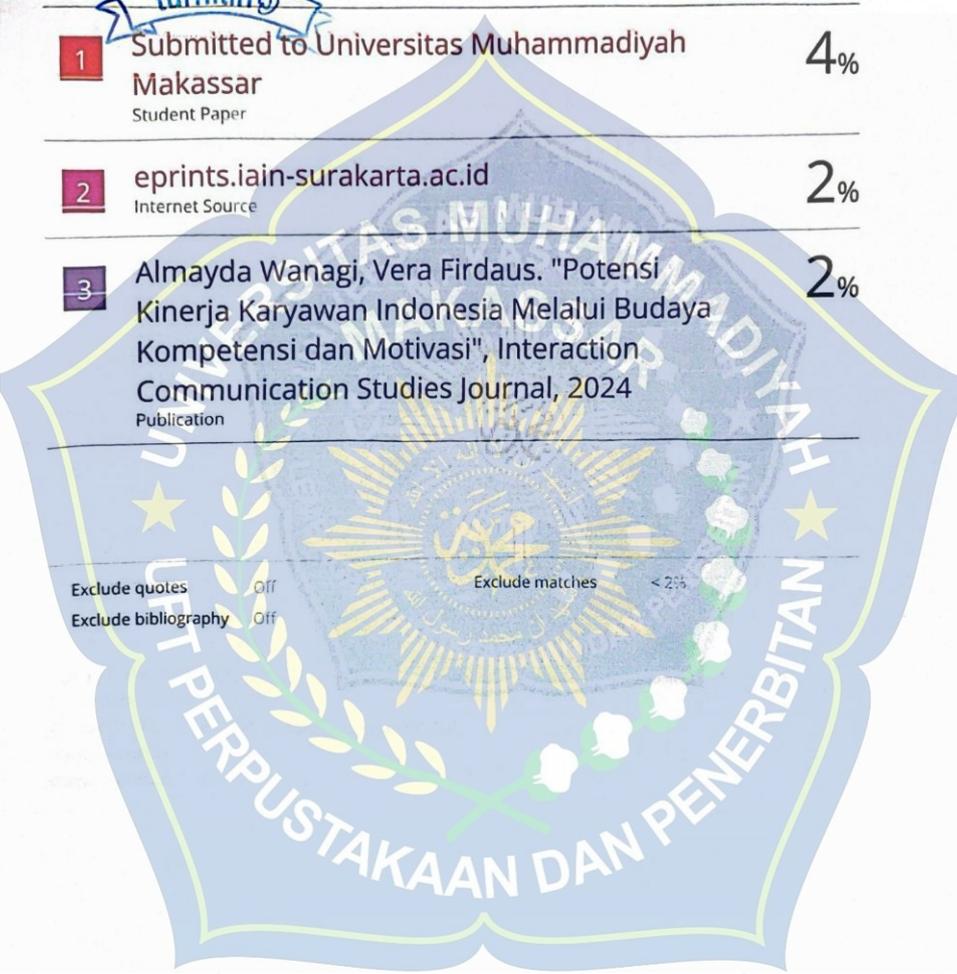
8%	LULUS 2%	8%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	4%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
3	Almayda Wanagi, Vera Firdaus. "Potensi Kinerja Karyawan Indonesia Melalui Budaya Kompetensi dan Motivasi", Interaction Communication Studies Journal, 2024 Publication	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



Lab V Andi Sutriana 105721118421

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



BIOGRAFI PENULIS



Andi Sutriana. Panggilan Ana lahir di Soppeng pada tanggal 12 Oktober 2002 dari pasangan suami istri bapak Parenrengi dan ibu Hj. A. Nurhaedah. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Griya Mutiara Timur 1, Jalan Mutiara 7 No.4 Katangka, kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh penulis yaitu SD Inpres Tarailu lulus tahun 2015, SMP Negeri 1 Sampaga lulus pada tahun 2018, SMA Negeri 1 Pangale lulus pada tahun 2021, dan mulai tahun 2021 mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan 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.