

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING DAN PSYCHOLOGY CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BANK BJB CABANG MAKASSAR

Ifah Finatry Latiep¹, Godlive Purba², Hasbiyadi³, Ardiansyah Halim⁴, Firmansyah Halim⁵

¹ Universitas Megarezky

^{2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 05 Juli 2024

Disetujui : 06 Juli 2024

Publikasi : 06 Juli 2024

Penulis Korespondensi:

Ifah finatry latiep
nurfaifahufairah2@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Subjective Well-Being dan Psychology Capital terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Makassar menjadi tujuan utama penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam penyelidikan ini, 48 peserta dipilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berbantuan SPSS terhadap data yang dikumpulkan dari responden dan pencatatan di Bank BJB Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan subjektif dan modal psikologis karyawan mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja mereka di Bank BJB Cabang Makassar. Kinerja pegawai Bank BJB Cabang Makassar terutama dipengaruhi oleh variabel modal psikologis, dari dua faktor independen yang signifikan.

Kata Kunci : Kesejahteraan Subjektif, Modal Psikologi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Determining the impact of Subjective Well-Being and Psychology Capital on Employee Performance at the BJB Bank Makassar Branch Office is the primary objective of this study. Quantitative research methods were used in this study. Within this investigation, 48 participants were selected as a sample. This study used SPSS-assisted multiple linear regression analysis on data collected from respondents and records kept at the BJB Bank Makassar Branch Office. This study found that employees' subjective well-being and psychological capital had a favourable and statistically significant impact on their performance at the Bank BJB Makassar Branch. Employee performance at Bank BJB's Makassar Branch is primarily affected by the psychological capital variable, out of the two significant independent factors.

Keywords : Subjective Well Being, Psychology Capital, Employee Performance

Pendahuluan

Pekerja di departemen sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Misalnya, selain melayani nasabah, mereka yang bekerja di perbankan juga bertanggung jawab menjaga dan menyalurkan uang negara kepada mereka yang benar-benar membutuhkannya. Selain menjual dana investasi dan obligasi pemerintah, teller bank juga memfasilitasi transfer uang dan wesel (Apriady, 2018).

Layanan pelanggan, penyimpanan dan pencairan dana publik, pemrosesan wesel untuk pertukaran dan transfer, dan penjualan aset keuangan merupakan indikator keberhasilan bank. Sumber: Purba dan Christy (2023). Yang kami maksud ketika kita berbicara tentang kinerja seorang karyawan adalah kuantitas pekerjaan yang mereka selesaikan atau hasil yang mereka hasilkan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (P) = Kemampuan (A) x Upaya (E) x Dukungan (Support/(S))) merupakan rumusan baku dalam literatur manajemen. Menurut penelitian (Robbins, 1996; dalam Wijayanti et al., 2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kapasitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan, besarnya usaha yang mereka lakukan, dan tingkat dukungan yang mereka peroleh dari

organisasinya. Kinerja karyawan yang tinggi disebabkan oleh banyak elemen penting, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis ini. Diantaranya adalah kemampuan pekerja untuk mengevaluasi diri, yang mencakup proses rasional dan emosional (kesejahteraan subjektif). Karakteristik seperti optimisme, ketahanan, penetapan tujuan dan upaya gigih untuk mencapai pencapaian, kepercayaan, dan kemandirian diri – kemampuan untuk mengelola tugas-tugas yang menantang – adalah indikator berpikir positif, yang merupakan komponen penting lainnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Luthans dkk. pada tahun 2015 disajikan.

Keberhasilan karyawan dalam penelitian ini ditentukan oleh perpaduan antara kesejahteraan subjektif, bakat, modal psikologis, dan usaha mereka. Surat dukungan ini menunjukkan bahwa manajemen bank berkomitmen untuk mendapatkan kinerja imbal hasil yang tinggi dari para pegawainya.

Menurut penelitian Purba dan Christy (2023), pernyataan tersebut ada benarnya. Menurut penelitian, kesejahteraan subjektif seseorang dapat digambarkan dalam dua dimensi: kognitif dan emosional. Ciri-ciri kepribadian yang meliputi ekstrover, optimisme, hubungan bermakna, harga diri, dan tujuan hidup merupakan indikator SWB afektif, sedangkan SWB kognitif merupakan evaluasi seseorang terhadap hidupnya. Prestasi akademis seseorang dapat ditingkatkan secara signifikan dengan memupuk sifat-sifat seperti ekstrover, pengendalian diri, rasa harga diri yang kuat, dan kemampuan mengelola emosi dan perilaku. dievaluasi berdasarkan dua kriteria: pertama, kriteria yang berkaitan dengan kualitas internal individu, seperti kompetensi, pengetahuan, karakter, observasi, dorongan, pengalaman kerja sebelumnya, dan ikatan keluarga; dan kedua, kriteria yang berkaitan dengan aspek eksternal, seperti keselamatan, transportasi, tempat kerja fisik, dan manajemen.

Salah satu penelitian yang mengamati kinerja pegawai bank adalah Ananda dkk. (2022). Mereka menggunakan dua indikator dan dimensi untuk menentukan kesejahteraan subjektif: (1) kognitif dan (2) pengaruh positif. menawarkan bukti bahwa kesejahteraan subjektif karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka dalam beberapa ukuran, termasuk input, output, outcome, dan pengaruh. Penelitian Tovan dan Rauf (2020) meneliti modal psikologis dan menemukan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengannya; dengan kata lain semakin tinggi tingkat modal psikologis maka semakin baik kinerja karyawannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Modal Psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.

Ketertarikan penulis untuk mendalami isu ini dilatarbelakangi oleh sejarah situasi yang ada. Judul penelitian “Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychology Capital Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Makassar” mencerminkan hal tersebut.”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, artinya peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai variabel (kinerja karyawan sebagai variabel keterlibatan, kesejahteraan subjektif dan modal psikologis sebagai variabel independen, dan teori yang sudah ada sebelumnya sebagai variabel terkait). Dengan menggunakan paket statistik SPSS versi 25, kami ingin mengetahui bagaimana berbagai faktor mempengaruhi satu sama lain dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain.

Penulis menetap di Bank BJB Kantor Cabang Makassar – Jalan Jend. Sudirman No. 54B, Mangkura, Kecamatan Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan sebagai situs pengumpulan

PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING DAN PSYCHOLOGY CAPITAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI KANTOR BANK BJB CABANG MAKASSAR

informasi yang diperlukan. Pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari tahun 2024, penelitian akan dimulai.

Masing-masing dari 59 pekerja Bank BJB Cabang Makassar dijadikan populasi dalam penelitian ini. Sugiyono (2019:312) menyatakan bahwa pendekatan sampling jenuh dapat digunakan untuk memastikan besarnya sampel pada penelitian ini. Dengan teknik ini, 59 orang yang bekerja di kantor cabang Bank BJB dapat dianggap sebagai sampel yang representatif.

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi
Subjectivite Well Being (X1)	Kesejahteraan subjektif seseorang dapat didefinisikan sebagai gambaran akurat tentang tingkat kepuasan dan keadaan emosi sehubungan dengan pengalaman masa lalunya.
Psychological Capital (X2)	Kepositifan, optimisme, dan penolakan untuk menyerah pada tujuan merupakan modal psikologis.
Kinerja Karyawan (Y)	Ketika seorang individu atau tim dalam suatu organisasi mampu mencapai tujuannya, hal ini disebut kinerja mereka.

Statistik deskriptif dan regresi linier berganda adalah dua bentuk analisis utama. Tujuan dari statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang diperoleh dalam bentuk mentahnya, bukan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas dan konklusif dari data tersebut (Sugiyono, 2014). Setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai analisis statistik deskriptif yang menguraikan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasinya. Sedangkan statistik inferensial merupakan suatu metode untuk menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan dari analisis sampel. Dengan pendekatan pengambilan sampel acak yang diterapkan pada populasi yang terdefinisi dengan baik, statistik ini akan berfungsi sebagaimana mestinya

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji validitas

Jika Anda ingin mengetahui apakah survei Anda valid, Anda dapat menerapkan uji validitas. Agar suatu kuesioner dianggap valid, pertanyaan-pertanyaannya harus dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Jika batas minimum korelasi lebih dari 0,30 berarti item tersebut layak untuk dimasukkan dalam survei; jika tidak, ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid. Informasi ini terdapat pada kolom korelasi total item. Dengan pengetahuan ini, kami dapat menunjukkan temuan uji validitas pada tabel berikut dengan menggunakan korelasi item total terkoreksi :

Tabel .2 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Corrected Item Total Correlation	r standar	Ket.
Subjective Well Being(X1)	X1.1	0,960	0,30	Valid
	X1.2	0,971		
Psychology Capital (X2)	X2.1	0,955	0,30	Valid
	X2.2	0,972		
	X2.3	0,942		
	X2.4	0,964		
Kinerja (Y)	Y.1	0,996	0,30	Valid

PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING DAN PSYCHOLOGY CAPITAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI KANTOR BANK BJB CABANG MAKASSAR

Y.2	0,942
Y.3	0,971
Y.4	0,950
Y.5	0,971

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel yaitu kesejahteraan subjektif, modal psikologis, dan kinerja karyawan adalah valid atau sah berdasarkan hasil uji validitas. Hal ini berdasarkan sebelas item pernyataan yang disajikan. Asosiasi produk lebih dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas.

Salah satu metode untuk mengukur validitas suatu kuesioner – ukuran suatu konsep atau variabel – adalah pengujian reliabilitas. Jika tanggapan dari orang yang sama dari waktu ke waktu tidak menunjukkan perubahan yang signifikan, maka kita katakan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Apabila Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel. selanjutnya uraian sebelumnya, selanjutnya tabel menampilkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 26 :

Tabel 3. Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimum
Subjective Well Being (X1)	0,997	0,60
Psychology Capital (X2)	0,984	0,60
Kinerja (Y)	0,985	0,60

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Tampaknya semua item pertanyaan dapat dipercaya secara finansial, mengingat item tersebut memiliki nilai Cronbach's alpha jika item dihapus di atas 0,60, sesuai tabel di atas, yang berisi temuan pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ketiga, yaitu kesejahteraan subjektif, modal psikologis, dan kinerja.

Hasil Uji Asumsi normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi mengikuti distribusi normal, Ghozali (2018) melakukan uji normalitas. Data dapat diuji normalitasnya dengan menggunakan uji langsung Kolmogorov-Smirnov pada persamaan residual. Kriteria pengujiannya menyatakan data berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, dan tidak berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas; untuk informasi lebih lanjut, silakan merujuk ke mereka :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.89722222222222
	Std. Deviation	.838095142150990
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.108
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.090

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Temuan uji normalitas mengungkapkan bahwa Asymp. tanda tangan. (2-tailed) Uji Kolmogrov-Smirnov Kita dapat menyimpulkan bahwa data yang diperiksa mengikuti distribusi normal karena hasil pengujian 0,090 lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Jika model regresi linier berganda mempunyai korelasi, maka pengujian ini akan mengungkapkannya. Karakteristik penting dari model regresi linier berganda yang baik adalah kemampuannya untuk menghindari multikolinearitas. Salah satu cara untuk memeriksa multikolinearitas adalah melalui nilai toleransi atau variance inflasi faktor (VIF). Toleransi harus lebih dari 0,10 dan VIF harus kurang dari 10,00. Tabel berisi hasil uji multikolinearitas disajikan di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Kausalitas	Tolerance	Value Factor < 10	Keputusan
Subjective Well Being	0,121	8,286	Non Multi
Psychology Capital	0,121	8,286	

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Variabel Subjective Well-Being dan Psychology Capital mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,121 > 0,10 seperti terlihat pada tabel diatas. Data yang dievaluasi tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai VIF sebesar 8,286 < 10,000 untuk variabel Subjective Well Being dan Psychology Capital. Pengujian di masa depan dapat dilakukan untuk mengonfirmasi hal ini.

PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING DAN PSYCHOLOGY CAPITAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI KANTOR BANK BJB CABANG MAKASSAR

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.046	.016		2.878	.006
	SW 1	-.009	.007	-.460	-1.155	.254
	PC 2	.002	.010	.093	.234	.816

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa baik variabel Subjective Well Being maupun Psychology Capital mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah heteroskedastisitas, sehingga uji tersebut lolos kriteria uji heteroskedastisitas klasik sehingga dapat dilanjutkan. untuk ujian selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana modal psikologis dan kesejahteraan subjektif mempengaruhi kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Makassar digunakan analisis regresi linier berganda. Akibatnya, tabel regresi makanan berikut dapat dihasilkan dengan menggunakan analisis regresi SPSS rilis 26 :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.017	.027			-.639	.526
Subjective Well Being	.260	.013	.315		20.732	.000
Psychologu Capital	.743	.016	.698		45.873	.000

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Data dalam tabel memungkinkan kita membangun model menggunakan beberapa persamaan regresi linier; untuk mendapatkan nilai beta, kita dapat menggunakan koefisien tidak terstandarisasi dengan cara berikut:

$$Y = -0,017bo + 0,260X1 + 0,743X2$$

Dimana:

1. Mengabaikan variabel kesejahteraan subjektif dan modal psikologis menghasilkan kinerja sebesar -0,017%, karena bo = -0,017 merupakan angka konstan.
2. Adanya hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai b1 = 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan subjektif akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,265%.

3. Ketiga, dengan menggunakan $b_2 = 0,743$ terlihat bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; yaitu, kita mengharapkan peningkatan kinerja sebesar 0,743% untuk setiap kenaikan modal psikologis sebesar 1%.

Hasil Uji-t (Uji parsial)

Perbandingan nilai probabilitas dengan nilai standar dapat dilakukan untuk melakukan uji t. Akan berdampak besar jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari nilai standar. Tabel berikut menampilkan temuan uji parsial mengenai hubungan antara kinerja pekerja kantor cabang bank dengan faktor modal psikologis dan kesejahteraan subjektif :

Tabel 8. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.017	.027		-.639	.526
Subjective Well Being	.260	.013	.315	20.732	.000
Psychologu Capital	.743	.016	.698	45.873	.000

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Pengaruh kesejahteraan subjektif yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Makassar ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang dihasilkan dari analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan Psikologi Modal berpengaruh signifikan secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Makassar dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tujuan dari koefisien korelasi dan determinasi adalah untuk menilai sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Tabel berikut menampilkan hasil pengukuran koefisien korelasi dan determinasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson R Square Change
1	.999 ^a	.999	.999	.030356596284337	.999

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Subjective Well-Being dan Psychology Capital dengan kinerja karyawan ($R = 0,999$). Nilai R square yang disesuaikan adalah 0,999, menunjukkan bahwa modal psikologis dan kesejahteraan subjektif menyumbang 99,9% varians dalam variabel kinerja karyawan, dan faktor lain yang tidak teridentifikasi menyumbang 0,1% sisanya.

Pembahasan

1. Pengaruh Subjective Well Being (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Makassar, karena koefisien regresi variabel ini sebesar 0,260 dan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengolahan data regresi.

Hasil survei menunjukkan bahwa pihak manajemen selalu bertanya kepada para pekerja bagaimana kinerja mereka dalam hal kepuasan hidup, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka secara keseluruhan. Mereka juga mencatat bahwa ketika pekerja ditempatkan pada suatu pekerjaan, mereka mempertimbangkan pengalaman masa lalu mereka untuk menentukan apakah mereka cocok, dan bahwa karyawan mampu menunjukkan kompetensi dalam peran mereka berkat pelatihan ekstensif mereka.

Hal ini sejalan dengan hipotesis hubungan antara Subjective Well-Being dengan Kinerja sebagaimana yang tertuang dalam (Purba & Christy, 2023) Pengaruh Iklim Kerja dan Subjective Well-Being Terhadap Prestasi Kerja Guru Perempuan SD Selama Wfh.

2. Pengaruh Psychology Capital (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Psikologi modal terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Makassar berdasarkan hasil pengolahan data regresi. Koefisien regresi variabel sebesar 0,743 dan nilai probabilitasnya sebesar $0,000 < 0,05$.

Kinerja karyawan meningkat ketika modal psikologis berperan. Kinerja karyawan digambarkan sebagai proses dimana individu memperoleh hasil maksimal dengan meningkatkan sifat-sifat seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Peneliti Tovan dan Rauf (2020) menemukan bahwa kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan modal psikologis mereka, dan korelasi ini menjadi lebih kuat seiring dengan meningkatnya modal. Modal psikologis berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja, menurut penelitian Tovan dan Rauf (2020).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Bank BJB Kantor Cabang Makassar, kesejahteraan subjektif pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis nol tidak dapat disangkal.
2. Program Psikologi Permodalan pada Bank BJB Cabang Makassar berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan teori kedua.

Saran

Rekomendasi berikut dibuat sehubungan dengan temuan penelitian ini :

1. Berdasarkan temuan peneliti, salah satu keterbatasan penelitian ini adalah masih terdapat kasus jawaban kuesioner yang bertentangan. Karena masyarakat tidak terlalu berhati-hati saat menyampaikan sesuatu, sehingga menimbulkan tanggapan yang kontradiktif dalam survei. Peneliti dapat mencegah hal ini dengan mendampingi dan membimbing responden saat mereka menentukan pilihan respons, sambil tetap memusatkan perhatian pada pernyataan yang sudah ada sebelumnya.

2. Para peneliti di masa depan harus mampu mengeksplorasi lebih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di luar faktor-faktor yang telah diteliti. Hal ini akan memungkinkan temuan yang lebih beragam.

Daftar Pustaka

- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Latifa, N., Pravidaningrum, H., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Subyektif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Karanggayam). 2(14).
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155–165. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>
- Purba, S. D., & Christy, D. (2023). Efek Work Climate Dan Subjective Well Being Pada Job Performance Guru Sd Wanita Saat Wfh. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 215–224. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.20654>
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Implementasi dari perusahaan dalam dan luar negeri)*. Bandung: Alfabeta.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Penerbit Goresa Pena. Makassar: Penerbit Nobel Press.
- Satrio, D. A., Hapsari, W., & Kusuma, P. J. (2022). Pengaruh Psychological Capital dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Kabupaten Purworejo. *Borobudur Psychology Review*, 2(2), 94–100. <https://doi.org/10.31603/bpsr.8055>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tegar, N. (2019). *Strategi Pengelolaan SDM Dan Pegawai Dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. In Yogyakarta, Quadrant. Yogyakarta: Quadrant.
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). Pengaruh Subjective Well-Being Dan Psychological Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 137–147. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 14–28. <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/kjcae.html>
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Implementasi dari perusahaan dalam dan luar negeri)*. Bandung: Alfabeta.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Penerbit Goresa Pena. Makassar: Penerbit Nobel Press.

PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING DAN PSYCHOLOGY CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BANK BJB CABANG MAKASSAR

- Satrio, D. A., Hapsari, W., & Kusuma, P. J. (2022). Pengaruh Psychological Capital dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Kabupaten Purworejo. *Borobudur Psychology Review*, 2(2), 94-100. <https://doi.org/10.31603/bpsr.8055>
- Tegar, N. (2019). Strategi Pengelolaan SDM Dan Pegawai Dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. In Yogyakarta, Quadran. Yogyakarta: Quadrant.
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). Pengaruh Subjective Well-Being Dan Psychological Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 137-147. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 14-28. <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/kjcae.html>