

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

A. Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

(KSPPS) *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Dana Insani Gunungkidul

1. Sejarah dan Profil KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul

Nama : KSPPS BAITUL MAL WAT TAMWIL DANA INSANI

Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 43 Kepek, Wonosari, Gunungkidul,
DIY. Telp. (0274) 391 387

Badan Hukum : 518.003/BH/XII/2002

Tanggal : 31 Desember 2002

Baitul Maal Dana Insani adalah Lembaga Nirlaba milik Koperasi Serba Usaha Syariah (KSUS) BMT Dana Insani Gunungkidul, berdiri pada tahun 2001 yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan dengan mendayagunakan dana Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf (ZISWAF) serta dana sosial lainnya baik dari individu, kelompok maupun perusahaan. Kemudian tahun 2017 KSU Syariah BMT Dana Insani Gunungkidul berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan

Syariah (KSPPS) BMT Dana Insani Gunungkidul.
(www.bmtdanainsani.com)

BMT Dana Insani resmi melakukan operasionalnya pada tanggal 1 Juni 2001 dengan modal awal pendirian dan operasional sebesar Rp 2.048.000,- dan modal penyertaan anggota Rp 3.000.000,-. Seiring berkembangnya usaha BMT Dana insani membuka kantor cabang pertama pada awal tahun 2005 yang bertempat di Semin Gunungkidul, dan diikuti dengan pembukaan kantor cabang di daerah lain pada tahun-tahun berikutnya. (www.bmtdanainsani.com)

Pada tahun 2012 Baitul Maal Dana Insani secara resmi telah diangkat sebagai Mitra Pengelola Zakat (MPZ) oleh Dompot Dhuafa Republika berdasarkan Nota Kesepahaman No. Reg. 0032/DD/LAZ-Legal/II/2012, tertanggal 21 Februari 2012. Sesuai dengan nama lembaganya yaitu BMT maka memiliki dua fungsi sebagai *baitul maal* dan *baitul tamwil*, dimana telah dipaparkan pada kerangka teori, *baitul maal* Dana Insani bekerja sama langsung dengan Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa dan *baitul tamwil* sebagai rumah pengembangan harta yang murni dilakukan oleh BMT Dana Insasi itu sendiri. (www.bmtdanainsani.com)

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

“Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang utama di daerah Kabupaten Gunungkidul dan sekitarnya”

b. Misi

“Memberdayakan perekonomian anggota dan non-anggota, melalui layanan jasa dan akses keuangan, informasi serta jalinan kemitraan yang berkelanjutan dan berkualitas sesuai dengan prinsip syariah”

c. Tujuan

- 1) Memberdayakan ekonomi masyarakat khususnya golongan ekonomi kecil bawah dan menengah.
- 2) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi yang sesuai dengan nilai dan syari'at, serta potensi lokal masyarakat.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan serta daya saing anggota khususnya dan masyarakat umumnya melalui kegiatan ekonomi, pendidikan, dan pendampingan, serta sosial kemasyarakatan.
- 4) Sebagai wadah untuk pengelolaan keuangan bersama yang saling menguntungkan dan sebagai media pembelajaran.
- 5) Mengembangkan usaha Lembaga Keuangan yang dimiliki oleh anggota dan masyarakat yang dikelola secara profesional, efisien, mandiri dan sehat.

3. Fungsi dan Peran

- a. Membangun dan mengembangkan potensi, kemampuan ekonomi, keterampilan serta untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

- b. Berperan secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas SDM anggota sehingga lebih professional dan religious yang niatnya meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengembangkan kelompok-kelompok usaha anggota untuk peningkatan kesejahteraan anggota.
- d. Membentuk jaringan usaha dan kerjasama antar anggota dan antar BMT. Membentuk kepribadian dan akhlak Islami yang cerdas, inovatif dan tangguh dalam menghadapi tantangan globalisasi.

4. Struktur Organisasi

a. Pengawas

Pengawas Syariah : Drs. H. Sayid Asyhari

H. Mustakim, S.Ag. M.A

Pengawas Manajemen : Drs. H. Samin Fauzi

H Nuryanto, S.Ag. M.A

b. Pengurus

Ketua : Drs. H. Suharto

Sekretaris : Sidiq Waluyo, S.E

Bendahara : Drs. H. Mardiyono, M.Si

c. Pengelola

Manajer Umum : Kurniawan Fahmi, M.P

Satuan Pengawas Internal : Ahmad Sunardi

Manajer Bisnis : Harmanto, S.E

Manajer Operasional : Apriliana Safitri, S.H

Ka.Bag. Baitul Maal : Zainal Arifin, S.E

Manajer Cabang Playen : Giyani

Manajer Cabang Semin : Sudarno

Manajer Cabang Paliyan : Kristina Widyastuti

Manajer Cabang Ponjong : Adib Masduqi

Manajer Cabang Rongkop: Mesti, S.E.I

Manajer Cabang Ngawen : Jumari

Manajer Cabang Tepus : Anthon Dwi Riswanto, S. Pd

5. Produk-Produk Simpanan dan Pembiayaan

a. Produk simpanan

- 1) Simpanan Wardah (Wadi'ah Berhadiah)
- 2) Simpanan Al-Wadiah (Simpanan yang sewaktu-waktu dapat diambil)
- 3) Simpanan Mudharabah (Simpanan berjangka/Deposito 3,6,12, s.d 60 bulan)
- 4) Modal Penyertaan (Simpanan berjangka 60 bulan)
- 5) Simpanan pendidikan
- 6) Simpanan Qur'ban
- 7) Simpanan Haji dan Umrah.

b. Produk Pembiayaan

- 1) Murabahah “BMT menyediakan barang-barang kebutuhan dengan pembayaran tangguh atau jatuh tempo (jual beli)”

- 2) Modal kerja “Bantuan penambahan modal untuk usaha, pengembaliannya dengan cara angsuran atau tangguh. Konsep bagi hasil berdasarkan kesepakatan bersama.”
- 3) Mudharabah “Pemberian modal usaha sepenuhnya untuk berusaha, dengan bagi hasil yang ditentukan kesepakatan bersama.”
- 4) Ijarah “BMT menyewakan barang atau jasa kepada nasabah dengan pembayaran secara berkala atau angsuran atau tangguhan”.
- 5) Rahn “BMT memberikan modal dari barang yang dititipkan/ digadaikan, dengan pembayaran secara berkala atau angsuran atau tangguhan”.
- 6) Qardhul Hasan “BMT memberikan pembiayaan khusus yang bersifat sosial kaum dhuafa, baik untuk usaha maupun non usaha.”

6. Kantor Cabang

KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul memiliki beberapa kantor cabang yang berada di kabupaten Gunungkidul, diantaranya sebagai berikut:

Kantor Pusat:

Jl. Tentara Pelajar No. 43 Kepek Wonosari Telp (0274) 391 387,743 57 26

Kantor Cabang :

Semin : Jl. Raya Semin (Depan Koramil) Semin Telp (0274) 4390
364

Ponjong : Jl. Raya Ponjong - Wonosari km 01 Ponjong Telp (0274)
681 0506

- Paliyan : Jl. Raya Trowono- Saptosari Karangasem Paliyan Telp
087832442955
- Playen : Jl. Raya Playen- Wonosari Sumberejo Ngawu Playen telp
(0274) 43 90 200
- Rongkop : Jl. Raya Baran Kerdonmiri Semugih Rongkop Telp
(0274) 66 14 517
- Tepus : Jl. Wonosari-Tepus Bintaos Tepus
- Ngawen : Jl. Raya Ngawen depan Pasar Ngawen
- Kas 1 : STAIYO, Jl. Ki Ageng Giring Bansari Kepek Telp (0274)
391 224
- Kas 2 : MAN Wonosari
- Kas 3 : SMK Muhammadiyah Wonosari

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. Dalam penelitian ini data diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden. Adapun keterangan jumlah kuesioner yang disebarakan dapat dilihat pada table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Keterangan Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang tidak kembali	2
Kuesioner yang kembali	48
Kuesioner yang tidak dapat diolah	8
Kuesioner dapat diolah	40

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan table diatas dapat diketahui kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner dan yang kembali sebanyak 48. Sedangkan data yang dapat diolah hanya 40 dan sisanya adalah 8 kuesioner tidak dapat diolah.

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan perbulan. Dalam hal ini peneliti telah merangkum deskripsi reponden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	42,5 %
Perempuan	23	57,5%

Usia		
1. < 21 tahun	2	5%
2. 22-25 tahun	8	20%
3. 26-30 tahun	13	32,5%
4. 31-35 tahun	13	32,5%
5. 36-40 tahun	2	5%
6. > 40 tahun	2	5%

Pendidikan Terakhir		
1. SMP	0	0%
2. SMA	13	32,5%
3. Diploma	9	22,5%
4. S1	18	45%
5. S2	0	0%
6. Lainnya.....	0	0%

Lama Bekerja		
1. < 1 tahun	7	17,5%
2. 1 – 3 tahun	10	25%
3. 3 – 6 tahun	11	27,5%
4. 7 – 10 tahun	9	22,5%
5. Diatas 10 tahun	3	7,5%

Pendapatan Perbulan		
1. < 1 juta	1	2,5%
2. 1 – 2 juta	22	55%
3. 3 – 4 juta	15	37,5%
4. 5 – 10 juta	2	5%
5. > 10 juta	0	0%

Sumber: Data primer diolah 2017

Pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 23 orang dengan persentasi 57,5 % dan

responden laki-laki sebanyak 17 orang (42,5%). Untuk usia responden mayoritas 31-35 tahun sebanyak 13 orang (32,5%) dan 26-30 tahun sebanyak 13 orang (32,5%) serta usia yang paling sedikit < 21 tahun, dan > 40 tahun yaitu masing masing 2 orang (5%). Kemudian pendidikan terakhir mayoritas adalah S1 sebanyak 18 orang (45%) dan yang paling sedikit adalah Diplom sebanyak 9 orang (22,5%).

Karakteristik responden dengan lama bekerja mayoritas adalah 3-6 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 27,5% dan yang paling sedikit adalah diatas 10 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Serta yang terakhir yaitu pendapatan perbulan dimana mayoritas responden berpendapatan 1-2 juta sebanyak 22 orang dengan presentase 55 % dan yang paling sedikit adalah diatas 10 juta yaitu 0%.

2. Analisis Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana uji ini digunakan sebelum melakukan uji asumsi klasik. hasil uji instrumen adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui valid atau tidaknya item yang ada pada kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apa yang ingin diukur atau sebagai alat ukur yang dapat digunakan mengenai sasaran (Sugiyono, 2013: 267). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi Product

Moment (KPM) yang dioperasikan dengan computer menggunakan aplikasi SPSS.

- 1) Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item	N	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	K1	40	0,466	0,312	0,002	Valid
	K2	40	0,503	0,312	0,001	Valid
	K3	40	0,541	0,312	0,000	Valid
	K4	40	0,477	0,312	0,002	Valid
	K5	40	0,610	0,312	0,000	Valid
	K6	40	0,623	0,312	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X ₁)	P1	40	0,685	0,312	0,000	Valid
	P2	40	0,620	0,312	0,000	Valid
	P3	40	0,782	0,312	0,000	Valid
	P4	40	0,508	0,312	0,003	Valid
	P5	40	0,613	0,312	0,000	Valid
	P6	40	0,708	0,312	0,000	Valid
	P7	40	0,555	0,312	0,001	Valid
	P8	40	0,504	0,312	0,003	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	R1	40	0,507	0,312	0,003	Valid
	R2	40	0,700	0,312	0,000	Valid
	R3	40	0,632	0,312	0,000	Valid
	R4	40	0,625	0,312	0,000	Valid
	R5	40	0,478	0,312	0,005	Valid
	R6	40	0,669	0,312	0,000	Valid
	R7	40	0,576	0,312	0,000	Valid
	R8	40	0,704	0,312	0,000	Valid
	R9	40	0,695	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2017

Pada table 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada ketiga variabel yaitu karakteristik individu,

pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% dimana r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua item pertanyaan dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur stabilitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas untuk menentukan apakah data tersebut reliabel atau tidak, menggunakan batasan 0,6 dimana $< 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan $> 0,6$ dapat diterima, dan $> 0,8$ adalah baik. Dalam penelitian ini uji reabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Keterangan
0,796	Reliabel

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ yaitu 0,796. Artinya seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel sehingga kuesioner yang digunakan peneliti memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2006: 160).

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30208856
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.047
Test Statistic		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel 4.5 berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil yang signifikan dengan nilai sebesar 0,911. Dalam hal ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada semua variabel penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolerasi

Uji yang dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna diantar beberapa variabel independen. Multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujian yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independen, begitu juga sebaliknya apabila nilai VIF > 10 maka asumsi model tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki, 2015: 51).

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Karakteristik individu	0,537	1,862	Tidak terjadi multikolerasi
Pengembangan karir	0,537	1,862	Tidak terjadi multikolerasi

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel karakteristik individu (X1) sebesar 1,862 dengan nilai *tolerance* 0,537 dan variabel pengembangan karir (X2) sebesar 1,862 dengan nilai *tolerance* 0,537. Dengan demikian dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Uji ini dilakukan

untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi. Terdapat syarat dalam model regresi yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya heteroskedastisitas, artinya nilai signifikansi tidak boleh kurang dari 0,05 atau harus $> 0,05$. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual dengan variabel-variabel independent dalam model (Basuki, 2015: 52).

Tabel 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Karakteristik individu	0,446	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengembangan karir	0,266	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2017

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik individu sebesar 0,446 dan nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,266. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Hipotesis

Analisis yang dilakukan pada regresi linear berganda untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen/bebas yaitu karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan yang merupakan variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2013: 275).

a. Uji Determinasi (r square)

Adanya uji R-Square bertujuan untuk mengetahui prosentase dari variabel, yang akan menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai yang mendekati 100% berarti variabel-variabel tersebut memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi prosentase (mendekati 100%) semakin besar informasi yang diberikan untuk menjelaskan variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2013: 260).

Table 4. 9
Hasil Uji Determinasi (r square)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,778	0,605	0,584	2,36349

Sumber: Data Primer diolah 2017

Dapat diketahui dari table 4.9 diatas nilai koefisien *adjusted r square* sebesar 0,605 dengan presentase 60,5%. Dengan demikian 60,5% karakteristik individu dan pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji F (simultan)

Dilakukannya uji F adalah untuk mengetahui bahwa karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara

simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani di Gunungkidul. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% yang diartikan ($\alpha = 0.05$). Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas/independen berpengaruh terhadap variabel terikat/dependen, begitu juga sebaliknya. (Basuki, 2015: 74).

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	312,090	2	158,545	28,382	0,000
Residual	206,685	37	5,586		
Total	523,775	39			

Sumber: Data primer diolah 2017

Pada tabel 4.10 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,382 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,382 > 2,859$ dengan tingkat signifikansi 0,000 maka karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

c. Uji t (parsial)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengukur satu variabel independen individu dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0.05 maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013: 270)

Table 4.11
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Karakteristik individu	0,537	0,203	0,373	2,650	0,012
Pengembangan Karir	0,517	0,153	0,474	3,367	0,002

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 2,650 dengan tingkat signifikansi 0,012. Maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ yang artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Variabel kedua adalah pengembangan karir menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,367 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,367 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi 0,002 maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul	Diterima
2.	Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul	Diterima
3.	Karakteristik individu dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul	Diterima

C. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa signifikansi variabel independen pertama (X_1) $< \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Artinya H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Wibie Ch. Malonda, Christoffel Kojo dan Jantje L. Sepang (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut. Artinya apabila karakteristik seseorang semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini dipertegas oleh pernyataan salah satu karyawan yang diwawancarai oleh peneliti. Karyawan tersebut menyatakan bahwa, *“Karakter dari masing-masing karyawan itu penting terutama karakter*

karyawan pada bagian marketing. Bukannya tidak percaya namun karakter pada setiap individu itu berbeda-beda mbak”.

Dengan demikian semakin seseorang atau individu mempunyai karakter yang baik maka hasil kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan, mau dan mampu mengembangkan potensi diri serta tidak memiliki pandangan bahwa uang adalah segalanya sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Dikarenakan seorang karyawan yang bekerja karena tertarik oleh visi dan misi perusahaan adalah karyawan yang mampu menjaga kesetiannya pada organisasi yang ia ikuti dan mampu menjaga kepercayaan perusahaan.

Sehingga mampu menciptakan stabilitas pada KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul, bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul supaya tetap eksis dan mampu bersaing dengan LKS lainnya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa signifikansi variabel indepenen kedua (X_2) $< \alpha = 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Artinya H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Sari R. Annisa et.al (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan . apabila semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) begitu juga sebaliknya.

Pada KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul, menurut hasil wawancara dengan Bapak Fahmi sebagai manajer umum, mengatakan bahwa sangat penting membantu pengembangan karir karyawan, karna sangat dibutuhkan karyawan dengan jenjang karir yang bagus untuk mengembangkan BMT Dana Insani Gunungkidul kedepannya. Dengan cara pihak BMT Dana Insani Gunungkidul memberikan kesempatan kepada karyawan melakukan pendalaman materi di bangku kuliah.

Oleh karenanya pengembang karir dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas SDM. Bahwasannya pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang menunjukkan keahlian/kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab (amanah) yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam pengembangan karir akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan karena pada saat itu pihak manajemen perusahaan akan memberikan dukungan sehingga karyawan tersebut akan terus mengasah keahliannya.

Pada BMT Dana Insani Gunungkidul penilaian SDM dilakukan oleh atasan maka semakin karyawan menunjukkan keahliannya maka kualitas SDM akan semakin terlihat dan meningkat untuk mengikuti pengembangan karir selanjutnya. Serta hal itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dilihat bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pada BMT Dana Insani Gunungkidul.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_3) menyatakan bahwa signifikansi kedua variabel indepenen $< \alpha = 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,382 > 2,859$ dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Artinya H_3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi dengan karakteristik individu dan pengembangan karir untuk menciptakan karyawan yang ideal dan berkualitas untuk meningkatkan eksistensi KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul dari segi kualitas dan kuantitasnya.