

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I responden

Di Tempat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi), bersama ini saya:

Nama : Rian Fitri Rahmah Dewi

NIM : 20130730263

Program Studi : Ekonomi dan Perbankan Islam

Universitas : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Dana Insani di Gunungkidul)”**. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kepentingan penelitian dan kajian ilmiah, serta seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya.

Dengan demikian permohonan ini diajukan, atas kesediaannya saudara/I dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rian Fitri Rahmah Dewi

PROFIL RESPONDEN

Nama : _____ (boleh nama palsu/tidak diisi)

Petunjuk: Berilah tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang tersedia.

1. Jenis kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- <21 tahun
- 21-25 tahun
- 26-30 tahun
- 31-35 tahun
- 36-40 tahun
- <40 tahun

3. Pendidikan terakhir:

- SMP
- SMA
- Diploma
- S1
- S2
- Lainnya.....

4. Lama bekerja:

- < 1 tahun
- 1 – 3 tahun
- 3 – 6 tahun
- 7 – 10 tahun
- Diatas 10 tahun

5. Pendapatan perbulan:

- < 1 juta
- 1 – 2 juta
- 3 – 4 juta
- 5 – 10 juta
- > 10 juta

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan seksama.
2. Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pertanyaan.
3. Berilah tanda *checklist* (√) kolom **Sangat setuju (SS)**, **Setuju (S)**, **Netral (N)**, **Tidak Setuju (TS)**, dan **Sangat Tidak Setuju (STS)** sesuai dengan keadaan anda secara objektif..
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban salah atau benar melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.

Variabel independen/bebas (Karakteristik Individu)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
2. Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja					
3. Saya mengutamakan ketelitian dalam bekerja					
4. Saya tanggap terhadap setiap masalah yang terjadi dikantor					
5. Dalam mengambil keputusan saya memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan					
6. Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya					

Variabel independen/bebas (Pengembangan Karir)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Prestasi kerja saya menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya.					
2. Saya mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan.					
3. Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.					
4. Saya memilih berhenti dari pekerjaan atau pindah tempat kerja untuk mengembangkan karir yang diinginkan.					
5. Tugas tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan waktu yang cukup.					
6. Bagian personalia mampu memadukan rencana karir individu dengan organisasi.					
7. Bagian operasional tempat bapak/ibu bekerja selalu menyampaikan informasi terbaru mengenai perkembangan karir.					
8. Bagian personalia tempat bapak/ibu bekerja selalu menunjang rencana karir pegawai.					

Variabel dependen/terikat (Kinerja Karyawan)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Hasil pekerjaan karyawan dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.					
3. Saya bersedia melaksanakan pekerjaan tanpa diperintahkan atasan.					
4. Bila pekerjaan belum selesai, saya tidak akan pulang kantor sampai pekerjaan diselesaikan.					
5. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan					
6. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
7. Adanya sistem audit internal dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
8. Karyawan memberikan masukan kepada pimpinan tentang kinerja yang baik.					
9. Pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.					

1. Uji Validitas

a. Karakteristik Individu

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Total
K1	Pearson Correlation	1	.182	-.044	.243	.060	.123	.466**
	Sig. (2-tailed)		.262	.787	.132	.714	.448	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
K2	Pearson Correlation	.182	1	.006	.053	.130	.006	.503**
	Sig. (2-tailed)	.262		.969	.746	.423	.971	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
K3	Pearson Correlation	-.044	.006	1	.247	.264	.276	.541**
	Sig. (2-tailed)	.787	.969		.125	.100	.085	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
K4	Pearson Correlation	.243	.053	.247	1	.145	.080	.477**
	Sig. (2-tailed)	.132	.746	.125		.372	.625	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
K5	Pearson Correlation	.060	.130	.264	.145	1	.491**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.714	.423	.100	.372		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
K6	Pearson Correlation	.123	.006	.276	.080	.491**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.448	.971	.085	.625	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.466**	.503**	.541**	.477**	.610**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

b. Pengembangan Karir

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	total
P1	Pearson Correlation	1	.261	.576**	.156	.459**	.577**	.346*	.068	.685**
	Sig. (2-tailed)		.142	.000	.385	.007	.000	.049	.709	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P2	Pearson Correlation	.261	1	.583**	.339	.254	.442*	.024	.137	.620**
	Sig. (2-tailed)	.142		.000	.053	.154	.010	.896	.448	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P3	Pearson Correlation	.576**	.583**	1	.170	.562**	.557**	.261	.311	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.345	.001	.001	.142	.078	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P4	Pearson Correlation	.156	.339	.170	1	.198	.124	.098	.177	.508**
	Sig. (2-tailed)	.385	.053	.345		.269	.490	.587	.324	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P5	Pearson Correlation	.459**	.254	.562**	.198	1	.407*	.153	.115	.613**
	Sig. (2-tailed)	.007	.154	.001	.269		.019	.395	.524	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P6	Pearson Correlation	.577**	.442*	.557**	.124	.407*	1	.322	.186	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.490	.019		.068	.300	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P7	Pearson Correlation	.346*	.024	.261	.098	.153	.322	1	.574**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.049	.896	.142	.587	.395	.068		.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P8	Pearson Correlation	.068	.137	.311	.177	.115	.186	.574**	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.709	.448	.078	.324	.524	.300	.000		.003

N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total Pearson Correlation	.685**	.620**	.782**	.508**	.613**	.708**	.555**	.504**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.003	
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

c. Kinerja Karyawan

Correlations

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	total
R1 Pearson Correlation	1	.414*	.329	.020	.123	.242	.282	.100	.377*	.507**
Sig. (2-tailed)		.017	.061	.912	.494	.176	.112	.581	.030	.003
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R2 Pearson Correlation	.414*	1	.374*	.393*	.263	.464**	.185	.441*	.323	.700**
Sig. (2-tailed)	.017		.032	.024	.139	.007	.302	.010	.067	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R3 Pearson Correlation	.329	.374*	1	.375*	.270	.256	.108	.297	.403*	.632**
Sig. (2-tailed)	.061	.032		.032	.129	.150	.549	.093	.020	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R4 Pearson Correlation	.020	.393*	.375*	1	.142	.299	.298	.437*	.273	.625**
Sig. (2-tailed)	.912	.024	.032		.429	.091	.092	.011	.124	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R5 Pearson Correlation	.123	.263	.270	.142	1	.231	.412*	.163	.274	.478**
Sig. (2-tailed)	.494	.139	.129	.429		.197	.017	.365	.123	.005
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R6 Pearson Correlation	.242	.464**	.256	.299	.231	1	.347*	.688**	.426*	.669**
Sig. (2-tailed)	.176	.007	.150	.091	.197		.048	.000	.013	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R7 Pearson Correlation	.282	.185	.108	.298	.412*	.347*	1	.428*	.324	.576**
Sig. (2-tailed)	.112	.302	.549	.092	.017	.048		.013	.066	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R8 Pearson Correlation	.100	.441*	.297	.437*	.163	.688**	.428*	1	.442*	.704**
Sig. (2-tailed)	.581	.010	.093	.011	.365	.000	.013		.010	.000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
R9	Pearson Correlation	.377*	.323	.403*	.273	.274	.426*	.324	.442*	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.030	.067	.020	.124	.123	.013	.066	.010		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
tota l	Pearson Correlation	.507**	.700**	.632**	.625**	.478**	.669**	.576**	.704**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

2. Uji Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	23

3. 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
Kolmogorov-Smirnov Z		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Multikolerasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.584	2.363

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.090	2	158.545	28.382	.000 ^b
	Residual	206.685	37	5.586		
	Total	523.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.414	3.427		2.747	.009		
	X1	.537	.203	.373	2.650	.012	.537	1.862
	X2	.517	.153	.474	3.367	.002	.537	1.862

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.653	.69	.47	.00
	3	.004	26.215	.31	.53	.99

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.019	1.39445

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.478	2	1.239	.637	.534 ^b
	Residual	71.947	37	1.945		
	Total	74.425	39			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.210	2.022		1.588	.121		
	X1	.092	.120	.170	.770	.446	.537	1.862
	X2	-.102	.091	-.249	-1.129	.266	.537	1.862

a. Dependent Variable: ABS

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.653	.69	.47	.00
	3	.004	26.215	.31	.53	.99

a. Dependent Variable: ABS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.3317	2.4560	1.8184	.25208	40
Residual	-1.89791	4.65632	.00000	1.35823	40
Std. Predicted Value	-1.931	2.530	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.361	3.339	.000	.974	40

a. Dependent Variable: ABS

UJI HIPOTESIS

6. Uji Regresi Linear Berganda

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.3317	2.4560	1.8184	.25208	40
Residual	-1.89791	4.65632	.00000	1.35823	40
Std. Predicted Value	-1.931	2.530	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.361	3.339	.000	.974	40

a. Dependent Variable: ABS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.3317	2.4560	1.8184	.25208	40
Residual	-1.89791	4.65632	.00000	1.35823	40
Std. Predicted Value	-1.931	2.530	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.361	3.339	.000	.974	40

a. Dependent Variable: ABS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.090	2	158.545	28.382	.000 ^b
	Residual	206.685	37	5.586		
	Total	523.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.414	3.427		2.747	.009		
	X1	.537	.203	.373	2.650	.012	.537	1.862
	X2	.517	.153	.474	3.367	.002	.537	1.862

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.653	.69	.47	.00
	3	.004	26.215	.31	.53	.99

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.84	42.98	34.58	2.851	40
Std. Predicted Value	-2.011	2.947	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.375	1.352	.607	.227	40
Adjusted Predicted Value	29.23	42.27	34.60	2.822	40
Residual	-5.090	6.468	.000	2.302	40
Std. Residual	-2.154	2.737	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.221	2.778	-.006	1.010	40
Deleted Residual	-5.415	6.665	-.029	2.483	40
Stud. Deleted Residual	-2.354	3.080	-.003	1.045	40
Mahal. Distance	.005	11.793	1.950	2.529	40
Cook's Distance	.000	.227	.027	.044	40
Centered Leverage Value	.000	.302	.050	.065	40

a. Dependent Variable: Y

Hasil Wawancara

Tolak ukur kinerja diukur dari segi kualitatif dan kuantitatif. Karena di BMT melayani simpan pinjam jadi dari segi kuantitatifnya adalah target yang juga merupakan sebuah tolak ukur kinerja karyawan. Dari kantor pusat dan kantor cabang memiliki target masing-masing sesuai kondisi perekonomian di daerah kantor cabang, misalkan kantor cabang di daerah Tepus hanya 200 juta berbeda dengan di kantor pusat karena terletak di daerah kota jadi bisa sampai 2M misalnya.

Kemudian dari segi kualitatif yaitu sikap adalah poin penting pada BMT Dana Insani, apabila karyawan datang terlambat akan mendapatkan *punishment* yang berbentuk denda atau denda sebesar Rp 10.000 untuk dimasukkan ke infaq. Diberlakukannya *punishment* ini untuk memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja dan juga untuk mengukur kinerja masing masing individu. Kejujuran adalah poin penting dalam mengukur kinerja karena kepribadian setiap individu berbeda-beda dan ada juga karyawan yang nakal tergiur oleh uang, apabila terdapat karyawan yang seperti itu akan langsung dikeluarkan dari BMT Dana insani. Karena berlabel syariah maka mengutamakan kejujuran, amanah.

Maka diperlukan karyawan yang teliti dan tanggung jawab dalam melakukan sebuah pekerjaan. Misalkan terdapat selisih Rp 10.000, itu akan dicari tahu hingga menemukan jawabannya jadi tidak serta merta

diganti Rp10.000 dan masalah selesai, tidak seperti itu yang diinginkan oleh atasan melainkan kejujuran dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan.

Dari atasan juga menilai kemampuan karyawan bagaimana ia mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan tugas yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu karyawan dengan karakter yang baik, memiliki kepribadian yang baik pula menjadi tolak ukur utama dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap kualitas dan kuantitas KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul semakin meningkat.

Dari segi kualitatif lainnya ada juga dilihat dari pendidikannya, klasifikasi untuk menjadi karyawan di BMT Dana Insani minimal adalah SMK. Karena SMK sudah mendapat pelatihan atau mengalami kerja dari ketika sekolah yaitu PKL (Praktik Kerja Lapangan). Namun gaji karyawanpun juga diukur dari pendidikan terakhir masing-masing, jadi tingkat SMK dan S1 akan berbeda. Oleh karenanya dari BMT Dana Insani apabila karyawan ingin melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi akan sangat mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan, bahkan akan dibantu untuk membiayai pendidikan sebesar 50%. Hal ini dilakukan karena akan mampu meningkatkan kualitas individu dalam pengembangan diri. Sehingga kinerja juga akan terus meningkat.

Hal tersebut sangat didukung pihak manajemen karir karena akan menunjang pengembangan karir karyawan. dalam pengembangan karir di

BMT Dana Insani memiliki pelatihan tersendiri yaitu pelatihan dari internal dan eksternal. Pelatihan dari internal dilakukan setiap satu bulan sekali dengan waktu yang acak. Kemudian pelatihan dari eksternal dilakukan setiap 6 bulan sekali yang mengundang pemateri dari luar perusahaan, atau ketika ada pelatihan dari luar kemudian mendapatkan undangan atau mendaftarkan diri untuk ikut. Dalam hal ini biasanya atasan merekomendasikan karyawan yang kira-kira berkompeten pada bidang itu. BMT Dana Insani memberikan fasilitas untuk pengembangan karir karyawan namun semua itu tergantung pada keputusan karyawan itu sendiri.

Dari pihak karyawan menyatakan bahwa kinerja selama ia bekerja disini semakin lama semakin meningkat sehingga ada beberapa orang yang mendapatkan promosi untuk berpindah ke posisi yang lebih tinggi dengan mengemban amanah yang lebih besar. Namun demikian ada juga karyawan yang lebih memilih pada titik nyaman dalam pekerjaannya sehingga tidak menginginkan untuk tumbuh lebih maju lagi.