

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BMT
DANA INSANI DI GUNUNGKIDUL)**

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AND
CAREER DEVELOPMENT TOWARDS THE EMPLOYEE
PERFORMANCE
(Case Study of BMT Dana Insani Gunungkidul)**

**Rian Fitri Rahmah Dewi
Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul,
Yogyakarta 55183*

E-mail : rianfitri07@gmail.com

dyahpikanthidiwanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Bertujuan menguji pengaruh karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul dengan metode random sampling. Data yang dikumpulkan menggunakan angket/kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan di KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 40 kuesioner. Menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V. 22. Hasil regresi menyatakan bahwa karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul.

Kata kunci: *Karakteristik Individu, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The research was qualitative in nature. It aimed at examining the influence of individual characteristic and career development towards the employee performance. The sample of the research was the employees of KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul with random sampling method. The data was collected using questionnaire distributed to the employees of KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. There were 40 questionnaires successfully collected and they were analyzed using double linear regression test with SPSS ver. 22 application. The result of the regression test stated that the individual characteristic and career development had significant influence partially and simultaneously towards the performance of the employee of KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul.

Keywords: *Individual Characteristic, Career Development, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, pada tahun 1970-an, gerakan Islam telah memperkenalkan ekonomi Islam sebagai solusi alternatif terhadap kebuntuan ekonomi yang terdapat pada sistem kapitalis dan sistem sosialis. Tonggak perkembangan ekonomi Islam di Indonesia secara riil muncul sejak tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Berdirinya Bank Muamalat Indonesia membuka peluang bagi Lembaga Keuangan Syariah (LKS) baik bank maupun non bank. Lembaga keuangan syariah non bank seperti Baitul Maal wa Tamwil (BMT) yang berorientasi pada masyarakat menengah kebawah untuk membantu pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Mengingat persaingan perbankan syariah dan BMT semakin ketat, kualitas SDM yang Islami harus ditingkatkan terutama di lingkungan lembaga perekonomian nasional termasuk lembaga keuangan syariah khususnya BMT yang telah mempunyai arah dan rencana yang jelas, sehingga lembaga tersebut mampu bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya. Sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan melaksanakan kegiatan agar strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai dengan baik. Tanpa keahlian, ketrampilan atau kompeten yang dimiliki oleh individu, tujuan organisasi dalam BMT tersebut akan mustahil untuk mencapai tujuan.

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) adalah lembaga keuangan syariah non bank yang bersifat informal, dikarenakan BMT didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang memiliki modal dan telah mendapatkan sertifikasi kemitraan dari PINBUK, selain itu BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah. BMT juga menerima titipan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan perarturan dan amanahnya (Djazuli & dkk, 2007: 183).

BMT saat ini semakin maju dan berkembang, hal tersebut perlu diimbangi oleh kemajuan SDM yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi dari BMT itu sendiri. Untuk itu posisi SDM tidak hanya sebagai faktor produksi, namun perlu ditempatkan sebagai *Human Capital* yang menjadi suatu aset perusahaan. SDM di BMT harus memiliki kemampuan profesional dan dituntut untuk meraih standar kompetensi sesuai tuntunan Islam dan Bisnis Keuangan. (Rivai, 2009: 4).

SDM adalah potensi sebagai aset atau modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan tujuan organisasi baik nyata secara fisik dan non fisik dalam mempertahankan eksistensi organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas perlu adanya pengetahuan wawasan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Masud, 1994: 30).

Menurut S.P Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur SDM serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa bagi manusia sebagai individu organisasi atau perusahaan bisnis (Hasibuan, 2011: 25).

BMT yang sukses akan membutuhkan karyawan yang memiliki kepribadian dan karakter individu yang baik. Karakteristik individu merupakan perbedaan individu satu dengan yang lainnya dimana kemampuan seseorang mengerjakan tugas suatu pekerjaan sangat dinilai untuk pengukuran kinerja karyawan suatu BMT atau perusahaan lainnya. Serta karyawan yang mau untuk bekerja keras mengembangkan potensi karir yang ia miliki, akan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya karakteristik individu dan pengembangan karir pada seorang karyawan, kinerja karyawan BMT dapat ditingkatkan sesuai dengan sarapan dan standar yang telah ditetapkan.

Karyawan yang ideal dengan memiliki karakteristik individu yang baik dan pengembangan karir yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas SDM pada BMT Dana Insani di kabupaten Gunungkidul dengan kinerja karyawan yang meningkat BMT Dana Insani Gunungkidul tetap dipercaya oleh masyarakat sehingga mampu bertahan dan bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :
Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para anggota lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perbaikan atas kekurangan yang masih ada dan menjaga yang sudah baik.

Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan.

Bagi penulis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan wawasan pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia yang di uji langsung dengan berbagai uji data.

Tujuan Masalah

Sesuai identifikasi perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini guna:

Untuk mengetahui apakah karakteristik individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani.

Untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Dana Insani.

Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Karakteristik Individu

Beberapa pengertian menurut para ahli yakni, menurut Rahman dalam Sugiharto (2013: 77), karakteristik individu adalah ciri khas perbedaan yang ditunjukkan oleh seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap melaksanakan tugas sampai tuntas serta memecahkan masalah atau cara seseorang menyesuaikan perubahan yang terkait dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Robbins (2006: 171) karakteristik individu merupakan cara memandang seseorang kepada suatu obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang ia lihat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang dengan cara pandang

tertentu dalam menafsirkan apa yang ia lihat sesuai watak yang ada pada masing-masing individu..

Beberapa pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter atau ciri-ciri sifat yang dimiliki seseorang dengan menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lainnya, serta kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penilaian karakteristik individu dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut (Robbins, 2006: 171): Sikap, kepribadian, kepentingan/minat, pengalaman masa lalu, harapan, pendidikan, kemampuan, kepercayaan, dan karakteristik biografis

Pengembangan Karir

Proses karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karir.

Sebagaimana Al-Qur'an menjadi pedoman hidup manusia, maka terdapat nash yang menjelaskan tentang kehidupan di dunia yaitu Q.S Al Hashr 59: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ١٨

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Al Hashr 59:18)

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 1999: 2). Menurut Moehariono kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara le[h]gal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono (2014: 96).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi tersebut.

Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa setiap manusia selalu diikuti oleh malaikat-malaikat yang mencatat perbuatan baik dan buruk yang kita kerjakan, dengan demikian selain seorang manajer yang menilai kinerja karyawannya di perusahaan, Allah juga menilai kinerja hambaNya di dunia. Seperti yang ada pada Q.S Ar'd 13:11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

Artinya: "11. Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia"

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Annisa, Sri dan Dudung (2015) dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia*" dari penelitian tersebut diperoleh hasil regresi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,045 > t_{tabel} sebesar 2,02. Sedangkan nilai kolerasi antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan r sebesar 0,443, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Wibie Ch. Malonda, Christoffel Kojo dan Jantje L. Sepang (2014) dengan judul "*Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Persero) Tbk*" dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu, kompensasi, dan

motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) terdiri dari dua unsur kata yaitu “*baitul maal*” dan “*baitul tamwil*”. *Baitul maal* yaitu rumah harta, artinya tempat pengumpulan dan penyaluran dana yang bersifat *non-profit* seperti zakat, infaq, dan shadaqoh serta lebih mengoptimalkan pada distribusinya sesuai dengan amanahnya. Sedangkan *baitul tamwil* yaitu (rumah pengembangan harta), yang melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi sebagai pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. (Sudarsono, 2012: 107).

METODE PENELITIAN

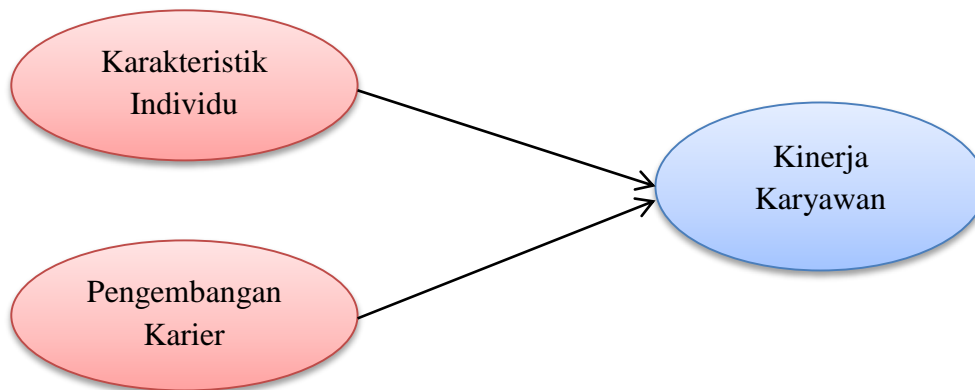
Hipotesis

- H1 : karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul
- H2 : Pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul
- H3 : karakteristik individu dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul

Model Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini menjelaskan variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu pengembangan diri dan karier serta variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana pengembangan diri dan karier mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dilakukan untuk penelitian inferensial pengujian hipotesis dan bertumpu pada suatu probabilitas penolakan dan penerimaan hipotesis (Azwar, 2003: 23).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik serta dapat menjadi sumber data pada penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan pada teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

dimana semua anggota populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. (Sugiyono, 2013: 83).

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen dalam kuesioner tersebut berbentuk *ratingscale* yaitu sebuah daftar yang menyajikan sejumlah sifat atau ciri-ciri perilaku yang ingin diteliti yang harus dicatat secara bertingkat dengan skala numeris (Sugiyono 2013: 119).

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti serta untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden (Sugiyono 2013: 137).

Jenis Data

Data primer, yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data tersebut merupakan jawaban-jawaban dari kuesioner yang peneliti lakukan terhadap karyawan BMT Dana Insani di Gunungkidul.

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung atau melalui perantara seperti buku, jurnal, internet dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan aspek penelitian. Peneliti menggunakan data sekunder sebagai data pendukung terkait dengan obyek penelitian, seperti data profil BMT Dana Insani.

Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2005: 122).

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1, dan b2	: Koefisien Regresi
X1	: Karakteristik Individu
X2	: Pengembangan Karier
e	: error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Determinasi (r square)

Dari hasil regresi menunjukkan bahwa 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.

Uji t (parsial)

Dari hasil regresi menunjukan 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.

Uji F (simultan)

Dari hasil regresi menunjukan bahwa 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 silmutan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Insani Gunungkidul.

Pembahasan

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.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa signifikansi variabel independen 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.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_3) menyatakan bahwa signifikansi kedua variabel independen $< \alpha = 0,05$ 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dan pembahasan terhadap hasil penelitian pada KSPPS BMT Dana Insani, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan BMT Dana, dikarenakan 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. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Artinya semakin baik karakteristik individu karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan sangat dibutuhkan karyawan dengan jenjang karir yang bagus untuk mengembangkan BMT Dana Insani Gunungkidul kedepannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

$3,367 > 1,687$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Secara simultan atau bersama-sama karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil regresi sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,382 > 2,859$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya semakin baik karakteristik individu dan semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah merangkum hasil penelitian, saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut:

KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul diharapkan meningkatkan kinerja karyawan lagi dari segi karakteristik individu dan pengembangan karir guna menciptakan karyawan yang ideal dan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul.

KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul harus mampu mempertahankan karyawan atau SDM yang dimiliki saat ini. Adanya hubungan yang baik antar Pimpinan dan Karyawan serta sesama rekan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djazuli, A., & dkk. (2007). *LEMBAGA PEREKONOMIAN UMAT*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. (2014). *PENGUKURAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malonda, W. C., Kojo, C., & Sepang, J. L. (2014). *KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUT (PERSERO) TBK*. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(2)

- Prawirosentono, S. (1999). *KEBIJAKAN KINERJA KAYAWAN: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2009). *ISLAMIC HUMAN CAPITAL Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarsono, H. (2004). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiharto, H. T. (2015). *PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN KARAKTER ORGANISASI TERHADAP PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG SETELAH MENERAPKAN ISO 9001:2008*. Bandar Lampung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.