

ABSTRAK

PENGARUH *HUMAN RESOURCE PRACTICES* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI *MODERATING VARIABLE* (Studi Kasus Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)

Nama: Oke Sakti Liliyawan

NIM: 20120730006

Latar belakang penelitian adalah dalam pengelolaan praktik-praktik sumber daya manusia yang mana BMT Bina Ihsanul Fikri belum ada ketentuan standar khusus rekrutmen bagi calon karyawan dan kurangnya legalitas pelatihan karyawan sesuai dengan bidangnya dan proses penilaian masih sekedar formalitas serta tidak disampaikan secara transparan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Human Resource Practices Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Moderating Variable (Studi Kasus Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah human resource practices berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen afektif memperkuat pengaruh human resource practices terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang berjumlah 85 orang dipilih secara acak. Sampel penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini merupakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan Regresi Linier Sederhana dan Moderated Regression Analysis. Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) = 0,217 dan menunjukkan t hitung sebesar 26.651 dan nilai sig. t = 0,000 dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Human Resource Practices dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis kedua menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.026 dan nilai sig. t = 0,049 dimana $< 0,05$ dan koefisien beta (β) = 0,001, namun nilai (β) menunjukkan gejala yang menurun yakni sebesar 0,001 dari hasil perkalian dengan variabel moderasi jika dibandingkan dengan nilai beta (β) yang pertama yakni sebesar 0,217. Dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi tidak memoderasi atau tidak berpengaruh terhadap Human Resource Practices dengan kinerja karyawan tetapi arah yang dihasilkan tetap positif dan signifikan.

Kata Kunci: Perencanaan, Penilaian, Pelatihan Kompensasi dan Komitmen Afektif

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES TOWARDS EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH AFFECTIVE COMMITMENT AS MODERATING VARIABLE (Case
Study on BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)**

Name: Oke Sakti Liliyawan

NIM: 20120730006

The background of the research was the management of human resource practices in which BMT Bina Ihsanul Fikri has not had special standard requirement of recruitment for the employee candidates and the lack of legality of employee training suited to their field and the evaluation process that was only a formality and was not announced transparently. The title of the research is “The Influence of Human resource Practices toward Employee Performance with Affective Commitment as Moderating Variable (Case Study on BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”.

This research aimed at finding out whether human resource practices had positive and significant influence towards employee performance and whether affective commitment strengthened the influence of human resource practices towards affective commitment. The population used was all employees of BMT Bina Ihsanul Fikri i.e 85 people who were randomly selected. The research sample used 45 permanent employees. The research was quantitative associative in nature. The data analysis technique used was Simple Linear Regression and Moderated Regression Analysis. The first hypothesis result of the research showed that the value of beta coefficient was 0.217 and showed that the t count was 26.651 and the sig.t value was 0.000 in which < 0.05 . The result showed that the variable of beta (β) was 0.001, but β value showed decreasing phenomenon of 0.001 from the multiplication result with moderating variable if compared to the first beta β which was 0.217. It could be concluded that moderation variable did not moderate or did not have influence towards Human Resource Practices and employee performance but the direction was still positive and significant.

Keywords: Planning, Evaluation, Compensation, Training, and Affective Commitment