

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT BIF

1. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

Munculnya ide untuk mendirikan BMT Bina Ihsanul Fikri ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT Bina Ihsanul Fikri.

Pembentukan BMT Bina Ihsanul Fikri diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syafla (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT Bina Ihsanul Fikri ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai

bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan Alternatif tempat atau lokasi BMT Bina Ihsanul Fikri.

Sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT Bina Ihsanul Fikri, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT Bina Ihsanul Fikri belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya beberapa kendala yang menyebabkan rencana beroperasinya BMT Bina Ihsanul Fikri diundur. Akhirnya BMT Bina Ihsanul Fikri mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT Bina Ihsanul Fikri dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT Bina Ihsanul Fikri mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito

berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

Sasaran penghimpunan dananya yaitu golongan masyarakat kelas menengah ke atas, tetapi kelompok masyarakat lapisan bawah tetap diarahkan untuk menabung sesuai dengan kesanggupannya. Sasaran untuk penyaluran dana yaitu para pedagang dan pengusaha kecil yang tidak mampu berhubungan dengan pola bank. Pola pengembalian dana pinjaman di BMT Bina Ihsanul Fikri ini bervariasi sesuai dengan minat anggotanya. Pola pengembaliannya antara lain meliputi harian, mingguan, dua mingguan, bulanan.

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto BMT Bina Ihsanul Fikri

- a. Visi dari BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.
- b. Misi BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu :
 - 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
 - 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
 - 3) Mewujudkan kehidupan umat yang islami

- c. Tujuan BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu :
- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
 - 2) Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
 - 3) Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro
- d. Motto BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu :
- “Adil dan menguntungkan”

3. Produk yang ditawarkan BMT Bina Ihsanul Fikri

a. Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakatnya, Koperasi Simpan Pinjam Syariah (Selanjutnya akan disebut KSPS) BMT Bina Ihsanul Fikri mengembangkan produk penghimpunan dana kedalam :

1) Tabungan *Wad'diah*

Tabungan *wad'diah* adalah titipan dana yang setiap waktu dapat ditarik pemilik atau anggota dengan cara mengeluarkan semacam surat berharga pemindahbukuan atau transfer dan perintah membayar biaya lainnya. Tabungan *wad'diah* dikenakan biaya administrasi, namun karena dana yang dititipkan diperkenankan untuk diputar oleh BMT kepada penyimpanan dana dapat dibagikan semacam bagi hasil sesuai dengan jumlah dana yang ikut berperan didalam pembentukan laba dan rugi BMT.

2) Tabungan *Mudharabah*

Tabungan *Mudharabah* yaitu simpanan umum dimana BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki kewenangan penuh untuk mengelolanya sesuai dengan prinsip syariah. Atas produk ini penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Untuk kemudahan BMT Bina Ihsanul Fikri memberikan pilihan variasi jenis tabungan yang berakad *mudharabah* dikembangkan kedalam berbagai variasi tabungan, yakni :

a) Tabungan Umum (Tabif)

Tabungan *tabif* merupakan simpanan anggota yang penarikannya dilakukan setiap saat untuk keperluan sehari-hari.

b) Tabungan Qurban (Taqr)

Tabungan *qurban* merupakan tabungan yang digunakan untuk melaksanakan ibadah idul qurban atau *aqiqah*.

c) Tabungan Pendidikan (Tape)

Tabungan *pendidikan* ini digunakan untuk keperluan biaya pendidikan baik dari tingkat TK sampai dengan perguruan tinggi.

d) Tabungan Haji

Tabungan *haji* merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk persiapan ibadah haji.

e) Tabungan *Walimah* (Tawal)

Tabungan *walimah* ini digunakan untuk keperluan pernikahan atau walimahan, khitanan dan sebagainya.

3) Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* yaitu simpanan yang jangka waktu pengambilannya sudah dipastikan. Atas dasar produk ini penyimpan akan mendapatkan bagi hasil, yang umumnya lebih tinggi dibanding dengan tabungan. Deposito yang tersedia untuk pilihan waktunya yaitu minimal 3 bulan, dengan nilai nominal Rp 500.000,-

4) Sertifikat Bagi Hasil atau Obligasi Syariah

Sertifikat Bagi Hasil atau Obligasi Syariah yaitu sejenis surat berharga atau obligasi syariah. Dengan jangka waktu minimal satu tahun. Penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan yang umumnya lebih besar dari deposito. Penyimpan dapat memilih sendiri calon peminjam (*Muqoyyadah*) namun kelayakan usahanya tetap menjadi kewenangan BMT. Jangka waktu minimal satu tahun dengan nilai minimal Rp 1.000.000,-

5) Penyertaan *Musyarakah*

Penyertaan *Musyarakah* yaitu sejenis sertifikat pendiri yang besarnya akan ditetapkan setiap tahunnya. Pemegang rekening, merupakan pemilik yang terbatas atas BMT Bina Ihsanul Fikri, karena mereka tidak dapat dipilih menjadi pengurus, tetapi dapat memilih dalam setiap musyarakah akhir tahun. Jangka waktu minimal satu tahun dan hanya dapat diambil setelah disetujui dalam forum musyawarah tahunan. Besarnya satu lembar penyertaan setiap tahun akan ditinjau

ulang dan selama tahun 2004 dijual dengan harga perlembar Rp 1.000.000,- Masyarakat dapat memiliki lebih dari satu, namun suaranya tetap sama.

6) Sertifikat Pendiri

Sertifikat pendiri yaitu simpanan pokok anggota, sebagai pemilik modal pada saat awal BMT didirikan. Pemegang rekening ini merupakan pemilik BMT Bina Ihsanul Fikri secara mutlak, karena dapat dipilih dan memilih dalam forum musyawarah akhir tahun. Sertifikat ini tidak dapat dipindahtangankan, sehingga BMT BIF secara otomatis akan menjadi pembeli langsung jika yang bersangkutan mengundurkan diri. Besarnya satu sertifikat seharga Rp 250.000,- dan dapat memiliki lebih dari satu lembar, tetapi suara dalam rapat tetap sama. Anggota baru, akan terus dikembangkan dengan cara mengangsur sesuai dengan kesanggupan.

b. Produk Penyaluran Dana

BMT bukanlah sekedar lembaga keuangan non bank yang bersifat sosial. BMT juga sebagai lembaga bisnis dalam rangka memperbaiki perekonomian ummat. Sesuai dengan hal itu maka dana yang dikumpulkan dari anggota harus disalurkan dalam bentuk pinjaman kepada anggotanya.

Pinjaman dana kepada anggota disebut juga dengan pembiayaan. Pembiayaan adalah suatu fasilitas yang diberikan BMT kepada

anggotanya untuk menggunakan dana yang telah dikumpulkan oleh BMT dari anggotanya.

Orientasi pembiayaan yang diberikan BMT adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan pendapatan anggota dan BMT. Sasaran pembiayaan ini adalah semua ekonomi seperti pertanian, perdagangan, industri rumah tangga dan jasa.

Untuk menjangkau ummat sampai pada lapisan yang paling bawah, dalam bidang pembiayaan, BMT Bina Ihsanul Fikri mengembangkan produknya dalam:

1) Jual Beli (*Murabahah*)

Jual Beli (*Murabahah*) yaitu penyediaan barang modal atau barang konsumtif oleh BMT Bina Ihsanul Fikri kepada peminjam. Atas dasar akad ini BMT Bina Ihsanul Fikri akan mendapatkan keuntungan yang besarnya dihitung atas dasar kesepakatan. Adakalanya jual beli ini diawali dengan akad sewa beli (*Ijarah munthahia bit tamlik*).

2) Bagi Hasil (*Mudharabah – Musyarakah*)

Bagi Hasil (*Mudharabah – Musyarakah*) yaitu penyediaan modal usaha atas dasar kemitraan dan patungan modal (*musyarakah*) atau dapat juga semua permodalan dari BMT Bina Ihsanul Fikri (*mudharabah*). Akad ini BMT akan mendapatkan bagi hasil sesuai dengan proporsi yang telah disepakati.

3) Jasa (*Hiwalah – Ar-Rahn – Kafalah*)

Jasa (*Hiwalah – Ar-Rahn – Kafalah*) yaitu produk jasa talangan dana yang dibutuhkan sangat cepat sementara piutang nasabah ditempat lain belum jatuh tempo (*Hiwalah*). BMT Bina Ihsanul Fikri juga akan mengembangkan produk gadai syariah (*Ar-Rahn*) juga BMT Bina Ihsanul Fikri akan berperan sebagai penjamin atas usaha nasabah terhadap pihak lain (*Kafalah*). Atas akad ini, BMT Bina Ihsanul Fikri akan mendapatkan fee manajemen yang besarnya tergantung dari kesepakatan.

4) Kebajikan (*Al-Qord – Al-Qordhul Hasan*)

Pinjaman kebajikan yang pokoknya harus kembali disebut *Al-Qord*. Sedangkan dana yang tidak bisa kembali disebut *Al-Qordhul Hasan*. *Al-Qord* sumber dananya dapat berasal dari dana produktif maupun sosial (ZIS), tetapi *Al-Qordhul Hasan* dananya hanya bersumber dari dana social (ZIS). Namun KSPS BMT BIF baru mengembangkan produk *Al-Qord*. Atas akad ini KSPS BMT BIF akan mendapatkan fee atau infaq yang besarnya tidak ditentukan.

4. Strategi BMT Bina Ihsanul Fikri

a. Penguatan Basis Anggota

Pengembangan jumlah anggota dan perluasan jangkauan pasar merupakan upaya untuk memperkuat bisnis

b. Kedekatan Anggota

Upaya membangun kedekatan dengan anggota akan menciptakan hubungan bisnis transparan dan adil.

c. Proaktif

Meningkatkan inovasi produk dan layanan secara menyeluruh merupakan upaya kami untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis

d. Penguatan Jaringan

Membangun aliansi strategis dengan berbagai entitas bisnis syariah akan meningkatkan volume bisnis

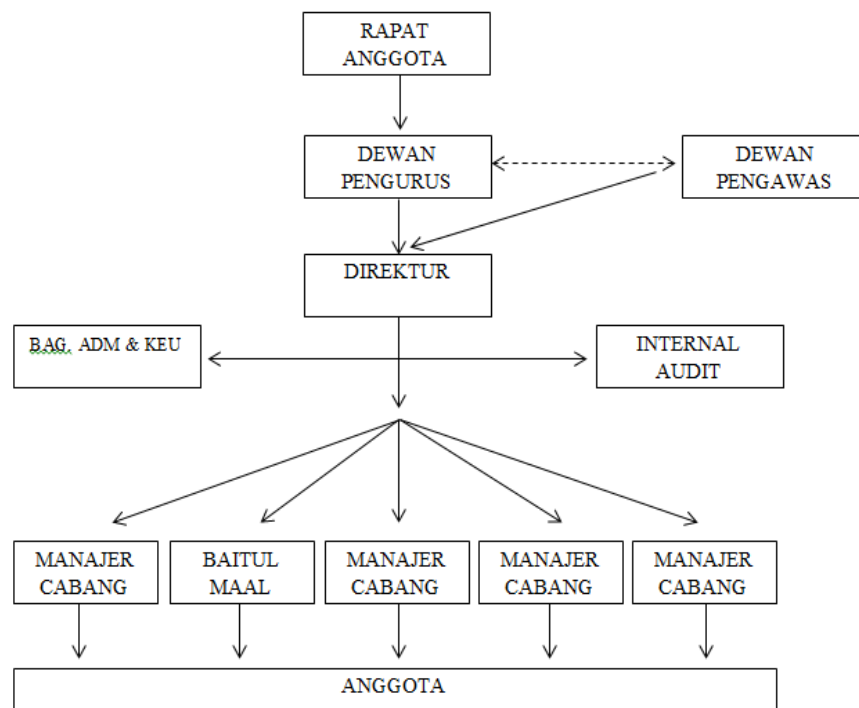
e. Pengembangan SDM

Kunci keberhasilan bisnis sangat tergantung kualitas SDM nya. Tekad kami adalah melahirkan SDM unggul dan berakhlak.

5. Struktur Organisasi dan Susunan Kepengurusan BMT BIF

Gambar

Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri



Sumber : BMT BIF Rejowinangun Yogyakarta

SUSUNAN KEPENGURUSAN PERIODE 2013-2015

Pengurus

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi

Bendahara : Saifu Rijal, SH, MM

Pengawas

Pengawas Manajemen	: Ir. Sushardi, SKH, MP Ir. Fuad Abdullah Hadi Muhtar, SE, MM
Pengawas Syari'ah	: DR. Hamim Ilyas, MA Nurrudin, MA

Pengelola

Direktur	: Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Manager HRD	: Supriyadi ,SH,MM
Internal Audit	: Hari Yuniato, SE, AKt
Manager Cabang GK	: Saifu Rijal,SH, MM
Manager Cabang Sleman	: Nur Astuti Rahmawati, SE
Manager Cabang Nitikan	: Yudana Octy Sagijo, SE
Manager Cabang Bugisan	: Sutardi, SH
Manager Cabang Pleret	: Heni Purnoko, A.Md
Manager Cabang Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.IP
Manager Cabang Demangan	: Neny Nur aini, SE
Manager Cabang Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag
Manager Gunungkidul	: M. Taufiqurrahman, SE
Manager Brosot	: Rina Putra Limawantoro , SE
Manager Gamping	: Hendra Cahyono, S.SI

B. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang telah disebar yaitu sebanyak 45 kuesioner. Kuesioner di sebar langsung oleh peneliti kepada nasabah. Kemudian kuesioner yang diisi dengan lengkap oleh responden akan diambil kembali oleh peneliti sebagai sumber data dari penelitian. Berikut ini disajikan karakteristik data responden yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, lamabekerja dan status kepegawaian.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	62,2%
Perempuan	17	37,8%
TOTAL	45	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Berdasarkan keterangan pada table diatas, dapat diketahui bahwa dari total 45 orang yang dijadikan sebagai responden yang diambil untuk dilakukan penelitian, sebanyak 28 berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 63% dan 17 berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri didominasi oleh laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
20 – 29 Tahun	25	55,6%
30 – 39 Tahun	15	33,3%
>40 Tahun	5	11,1%
TOTAL	45	100%

Sumber: Data Primer dioalah pada 16 Mei 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 45 orang yang dijadikan sebagai responden didominasi oleh karyawan yang memiliki usia antara 20-29 tahun dengan persentase sebesar 55,6% yaitu sebanyak 25 orang, usia <20 tahun dengan persentase sebesar 0%, hal ini bahwa karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri tidak ada yang berusia dibawah 20 tahun. Kemudian, usia 30-39 tahun dengan persentase sebesar 33,3% yaitu sebanyak 15 orang responden dan usia >40 tahun sebanyak 5 orang responden dengan persentase 11,1%.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	20	44,4%
3 – 6 Tahun	15	33,3%
>6 Tahun	10	22,2%
TOTAL	45	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Berdasarkan pada keterangan tabel diatas, dijelaskan bahwa, sebanyak 20 orang responden dengan persentase sebesar 44,4% telah bekerja selama 1-3 tahun, kemudian 15 orang responden dengan persentase 33,3% telah bekerja selama 3-6 tahun dan > 6 tahun lama bekerja sebanyak 10 orang responden dengan persentase sebesar 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah lama bekerja didominasi oleh 1-3 tahun.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	33	73,3%
S2	12	26,7%
TOTAL	45	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 33 orang responden dengan persentase 55,6%. Kemudian 12 orang responden dengan pendidikan terakhir S2 dengan persentase sebesar 44,4%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan secara terpisah antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Validitas variabel *Human Resource Practices* (X)

Item	Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
X_1	0,000	0.05	VALID
X_2	0,000	0.05	VALID
X_3	0,000	0.05	VALID
X_4	0,000	0.05	VALID
X_5	0,000	0.05	VALID
X_6	0,000	0.05	VALID
X_7	0,000	0.05	VALID
X_8	0,000	0.05	VALID
X_9	0,000	0.05	VALID
X_10	0,000	0.05	VALID
X_11	0,000	0.05	VALID
X_12	0,000	0.05	VALID
X_13	0,001	0.05	VALID
X_14	0,000	0.05	VALID
X_15	0,000	0.05	VALID
X_16	0,000	0.05	VALID
X_17	0,000	0.05	VALID
X_18	0,000	0.05	VALID
X_19	0,002	0.05	VALID
X_20	0,000	0.05	VALID
X_21	0,000	0.05	VALID
X_22	0,000	0.05	VALID
X_23	0,000	0.05	VALID
X_24	0,000	0.05	VALID
X_25	0,000	0.05	VALID
X_26	0,000	0.05	VALID
X_27	0,000	0.05	VALID

X_28	0,000	0.05	VALID
X_29	0,000	0.05	VALID
X_30	0,000	0.05	VALID
X_31	0,000	0.05	VALID
X_32	0,000	0.05	VALID
X_33	0,000	0.05	VALID
X_34	0,000	0.05	VALID
X_35	0,000	0.05	VALID
X_36	0,000	0.05	VALID
X_37	0,000	0.05	VALID
X_38	0,000	0.05	VALID
X_39	0,000	0.05	VALID
X_40	0,000	0.05	VALID
X_41	0,000	0.05	VALID
X_42	0,000	0.05	VALID
X_43	0,000	0.05	VALID
X_44	0,000	0.05	VALID
X_45	0,000	0.05	VALID
X_46	0,000	0.05	VALID

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Untuk mengetahui apakah item diatas valid atau tidak, dapat diketahui melalui nilai signifikansinya (*Sig. 2-tailed*). Jika signifikansi < 0.05 maka item dikatakan valid, sedangkan jika signifikansinya $> 0,05$ maka item dikatakan tidak valid. Dari output diatas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pada keseluruhan butir item memilikitingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel X1 adalah **VALID**.

Tabel 4.6
Validitas Variabel Komitmen Afektif (KA)

Item	Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
KA_1	0,000	0,05	VALID
KA_2	0,000	0,05	VALID
KA_3	0,000	0,05	VALID
KA_4	0,000	0,05	VALID
KA_5	0,000	0,05	VALID
KA_6	0,000	0,05	VALID
KA_7	0,000	0,05	VALID
KA_8	0,000	0,05	VALID

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Untuk mengetahui apakah item diatas valid atau tidak, dapat diketahui melalui nilai signifikansinya (*Sig. 2-tailed*). Jika signifikansinya $< 0,05$ maka item dikatakan valid. Dari output diatas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pada keseluruhan butir item memiliki tingkat signifikansi pada keseluruhan butir item memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel KA adalah **VALID**.

Tabel 4.7

Validitas variabel Kinerja (K)

Item	Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
K_1	0,000	0,05	VALID
K_2	0,000	0,05	VALID
K_3	0,000	0,05	VALID
K_4	0,000	0,05	VALID
K_5	0,000	0,05	VALID
K_6	0,000	0,05	VALID
K_7	0,000	0,05	VALID
K_8	0,000	0,05	VALID
K_9	0,000	0,05	VALID
K_10	0,000	0,05	VALID

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Untuk mengetahui apakah item diatas valid atau tidak, dapat diketahui melalui nilai signifikansinya (*Sig. 2-tailed*). Jika signifikansinya $< 0,05$ maka item dikatakan valid. Dari output diatas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pada keseluruhan butir item memiliki tingkat signifikansi pada keseluruhan butir item memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel K adalah **VALID**.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari data kuesioner yang disebar adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Reliabilitas Variabel

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
HRP	46 Butir Pernyataan	0,993	RELIABEL
K	10 Butir Pernyataan	0,968	RELIABEL
KA	8 Butir Pernyataan	0,961	RELIABEL

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Dari tabel diatas menunjukkan reliabilitas instrument dari variabel *Human Resource Practices* yang di lambangkan (HRP), variabel Komitmen Afektif yang dilambangkan dengan (KA) dan variabel Kinerja yang dilambangkan dengan (K). Adapaun hasil perhitungan reliabilitas pada variabel HRP yaitu sebesar 0,993, pada variabel KA yaitu sebesar 0,968 dan pada variabel K hasil reliabilitas adalah 0,961. Dari ketiga hasil reliabilitas yang diperoleh, semuanya menunjukkan nilai reliable *Cronbach's Alpha* >0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dikatakan **RELIABEL**.

D. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47226728
	Absolute	.139
Most Extreme Differences	Positive	.139
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.932
Asymp. Sig. (2-tailed)		.350

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang diolah pada 16 Mei 2017

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi (*Asymp.sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi (*Asymp.sig*) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada output diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau *Asymp.sig* (2-tailed) yang diperoleh melalui uji *one-sample Kolmogorof-Smirnov Test* sebesar 0,350. Karena nilai nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,154	6.502	Tidak terjadi kolinieritas
Human Resource Practices	0,192	5.220	Tidak terjadi kolinieritas
HRP*Komitmen Afektif	0,200	4.996	Tidak terjadi kolinieritas

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Berdasarkan dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat kolerasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Komitmen Afektif	0,115	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Human Resource Practices	0,098	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
HRP*Komitmen Afektif	0,946	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. Pada variabel Komitmen Afektif 0,115 sedangkan variabel *Human resource Practices* 0,098 dan untuk

variabel HRP*Komitmen Afektif 0,946. Dapat dilihat semua variabel bebas > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.942	1.911

a. Predictors: (Constant), Human Resource Practices

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,971 atau 97,1% menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Practices* mempunyai hubungan yang cukup tinggi dengan variabel kinerja karyawan.

Nilai besaran koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,943 atau 94,3%. Hal ini berarti variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan sebesar 94,3% oleh variabel independen (*Human Resource Practices*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 94,3% sedangkan sisanya yaitu 5,7% (100%-94,3%) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

5. Uji Regresi Linier dengan *Moderated Regression Analysis*

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi dengan MRA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.963	1.525

a. Predictors: (Constant), Human Resource Pratices*Komitmen Afektif, Human Resource Pratices, Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Nialai koefisien korelasi R sebesar 0,983 atau 98,3% menunjukkan bahwa variabel *Human Resource Practices* dan Komitmen Afektif (variabel moderasi) mempunyai hubungan yang cukup tinggi dengan variabel kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) setelah adanya variabel moderasi (Komitmen Afektif) adalah sebesar 0,965 atau 96,5%. Hasil ini berbeda dengan hasil uji pada regresi pertama dimana nilainya sebesar 0,943 atau 94,3%. Hasil regresi kedua dengan variabel moderasi dapat dikatakan naik atau meningkat. Dengan melihat hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya koomitmen afektif sebagai variabel moderating memiliki hubungan dengan variabel *Human Resource Practices* terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Parsial Pertama

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Regresi Parsial Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.538	1.166		.462	.647
	Human Resource Practices	.217	.008	.971	26.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah pada 16 Mei 2017

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel X (*Human Resource Practices*) adalah sebesar 0,217 dengan konstanta sebesar 0,538. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,538 + 0,217X$$

Berdasarkan analisis data diatas, dapat diartikan 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 ini sama dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa *Human Resource Practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 **DITERIMA**.

2. Uji Regresi Parsial dengan *Moderated Regression Analysis*

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial dengan MRA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.255	1.147		1.966	.056
	Human Resource Practices	.148	.015	.664	9.992	.000
	Komitmen Afektif	.259	.087	.220	2.963	.005
	Human Resource Practices*Komitmen Afektif	.001	.000	.132	2.026	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 16 Mei 2017

Dari pengujian kedua, diperoleh hasil analisis regresi setelah dimoderasi dengan variabel Komitmen Afektif (Z). Koefisien untuk variabel *Human Resource Practices* 0,148, koefisien untuk variabel Komitmen Afektif 0,259 dan *Human Resource Practices* setelah dimoderasi oleh Komitmen

Afektif adalah sebesar 0,001 dengan konstanta sebesar 2.255. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.255 + 0,148X + 0,259Z + 0,001(X*Z)$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa 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. Hasil tersebut justru membuat pengaruh semakin menurun atau berkurang. Sehingga diartikan memiliki hubungan tetapi pengaruhnya berkurang dengan adanya variabel moderasi.

Maka kesimpulan bahwa H2 **DITERIMA** karena arah yang dihasilkan tetap positif dan signifikan, namun variabel moderasi tidak memoderasi.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Human Resource Practices* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini, diketahui bahwa kedudukan SDM/sumber daya insani dalam organisasi mempunyai peranan penting dalam proses pencapaian tujuan. Dengan begitu, cukup beralasan jika mendapatkan perhatian yang lebih besar. Hal ini seiring dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS), baik bank maupun non bank. Oleh karena itu, SDM harus dipersiapkan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Begitu juga untuk mencapai tujuan jangka panjang tidak hanya karena mereka dapat mengembangkan strategi manajerial yang baik, tetapi yang lebih penting adalah karena mereka dapat merancang sistem dan proses yang dapat memberikan energi kepada karyawan untuk melaksanakan strategi itu secara efektif.

Mencermati hal di atas, *human resource practices* merupakan hal yang penting bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya *human resource practices*, tercapainya pelaksanaan tanggung jawab bagi karyawan dan tujuan perusahaan diwaktu sekarang dan yang akan datang akan lebih terbantu. Terdapat empat topik *human resource practices* yang sudah diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, pelatihan kerja, penilaian dan kompensasi.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di dapatkan hasil, bahwa dari hasil uji regresi sederhana *human resource practices* terhadap kinerja karyawan, diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,943 atau 94,3%. Hal ini berarti variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan sebesar 94,3% oleh variabel independen (Komitmen Afektif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*Human Resource Practices*) berpengaruh 94,3% terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kemudian pada uji hipotesis berdasarkan analisis data, 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. Berarti dengan adanya *human resource practices* yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi pula.

Hal ini menurut peneliti bahwa dalam praktik-praktik sumber daya manusia yang diterapkan BMT Bina Ihsanul Fikri terhadap karyawan membawa pengaruh yang positif bagi kinerjanya. Dengan adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi kinerja. Mencermati masalah yang diangkat

dalam penelitian ini dimana pada tempat penelitian yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri masih terdapat kendala dalam praktik-praktik sumber daya manusia khususnya pada perencanaan sumber daya manusia belum ditetapkan standar khusus untuk rekrutmen calon karyawan sehingga mengakibatkan penempatan posisi kerja yang belum maksimal. Serta kendala dalam sistem penilaian yang belum tersruktur dengan baik dan masih sekedar formalitas.

Dari berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi tersebut pihak manajemen BMT Bina Ihsanul Fikri memberikan jalan keluar dengan cara melakukan berbagai pelatihan bagi karyawan baru maupun lama agar dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan seleksi-seleksi yang lebih ketat bagi rekrutmen calon karyawan. Disamping itu bagi karyawan agar mampu menyelesaikan kendala tersebut dengan cara berbicara langsung dari sudut pandang masing-masing karyawan, kemudian dicari titik masalah dan dicari jalan keluarnya bersama-sama.

2. Variabel Moderasi Komitmen Afektif dalam Pengaruh *Human Resource Practices* Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya (Muranaka, 2012: 19). Komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh

adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Dalam penelitian ini peneliti membahas tentang komitmen afektif dimana komitmen afektif adalah komitmen tertinggi diantara *continuance commitment* dan *normative commitment*. Komitmen afektif (*affective commitment*) menggambarkan ikatan emosional karyawan yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri.

Hasil uji regresi sederhana dimana Komitmen Afektif dijadikan sebagai variabel *moderating*, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) setelah adanya variabel *moderating* (komitmen afektif) adalah sebesar 0,965 atau 96,5%. Hasil ini berbeda dengan hasil uji pada regresi pertama dimana nilainya sebesar 0,943 atau 94,3%. Hasil kedua dengan variabel *moderating* dapat dikatakan meningkat. Dengan melihat hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen afektif sebagai variabel *moderating* memiliki hubungan dengan variabel *human resource practices* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua, diketahui bahwa 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 dari hasil perkalian dengan variabel moderasi jika dibandingkan dengan nilai (β) yang pertama.

Hal ini menurut peneliti bahwa variabel moderasi tidak memoderasi atau tidak berpengaruh terhadap *human resource practices* dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut justru membuat pengaruhnya semakin menurun atau berkurang. Sehingga diartikan memiliki hubungan tetapi pengaruhnya berkurang dengan adanya variabel moderasi. Kemudian arah yang dihasilkan tetap positif dan signifikan, hanya saja variabel moderasi tidak memoderasi. Hal tersebut dikarenakan komitmen afektif yang timbulnya dari dalam diri sendiri untuk merasa loyal terhadap tempat kerja tidak ada intervensi dari pihak manapun, jika dibandingkan dengan *human resource practices* dimana hal tersebut sudah menjadi ketentuan yang ada dalam organisasi. Jadi, karyawan akan cenderung terfokuskan terlebih dahulu terhadap ketentuan suatu organisasi dari pada loyalitasnya terhadap organisasi tersebut dan untuk komitmen afektif akan timbul dengan sendirinya.

Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi pada dirinya maka akan merasa memiliki dan akan melakukan segala upaya untuk mempertahankan organisasi serta bertanggung jawab atas organisasi tersebut. Dalam hal ini menunjukkan meskipun komitmen afektif pada karyawan tinggi tetapi jika tidak disertai dengan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia secara baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.