

PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN-PELATIHAN (DIKLAT), DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PENGURUS GALERI INVESTASI SYARIAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhammad Faisol Fadli

Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business University August 17, 1945

Surabaya

Email: mfaisolfadli@gmail.com

Abstract

The IDX sharia investment gallery provides all publications and printed materials on the sharia capital market issued by the Indonesia Stock Exchange, including sharia shares, sharia mutual funds and sharia bonds and other products indexed by sharia. In this sharia investment gallery there is also information about the regulations and the Capital Market Law. Information and data available at the IDX Investment Gallery can be used by the academic community for academic purposes, including research, community service, discussion material and other academic activities, not for commercial purposes in the case of share sale and purchase transactions. Based on the problem formulation above, the purpose of this study is to find out and analyze: Effect of management competencies on the performance of the Sharia Investment Gallery Management. Effect of Education-Training (Diklat) on the Performance of the Sharia Investment Gallery Management. Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of Sharia Investment Gallery Managers. Effect of Organizational Commitment has a significant effect on the Performance of Sharia Investment Gallery Managers. Effect of Management Competence significantly influence Organizational Commitment. Effect of Education-Training (Diklat) significantly influence Organizational Commitment. Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Organizational Commitment.

Keyword: *Kompetensi, Pendidikan-Pelatihan, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja, Komitmen Organisasi*

I. INTRODUCTION

Investasi adalah salah satu cara dalam memanfaatkan kelebihan uang untuk dapat menambah nilai mata uang itu dengan instrumen yang bijak. Investasi merupakan kegiatan yang bersifat produktif yang dapat mendorong perekonomian dalam negeri. Kegiatan ini juga dapat menambah jumlah investor baru dalam menambah transaksi di pasar modal Indonesia. Investor baru yang saat ini didominasi kalangan milenial semakin hari semakin bertambah. Hal itu tidak terlepas dengan adanya edukasi dan gerakan cinta pasar modal yang digaungkan oleh bursa

efek indonesia sebagai fasilitator legal milik pemerintah.

Sebagai negara dengan mayoritas masyarakat muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi yang baik untuk perkembangan pasar modal terutama yang berkonsep syariah. Edukasi pasar modal syariah dilakukan secara aktif, karena masih banyak masyarakat muslim yang kurang memahami berinvestasi di pasar modal, dan mempersoalkan hukum yang terkait halal dan haramnya berinvestasi di efek-efek pasar modal.

Apabila didefinisikan, pasar modal syariah adalah kegiatan di pasar modal yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai dalam hukum islam. Dalam

pelaksanaan aktivitasnya, pasar modal syariah Indonesia yang merupakan bagian dari industri keuangan syariah diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dibawah direktorat pasar modal syariah. Indeks pertama yang lahir dari pasar modal syariah ini adalah Jakarta Islamic Index (JII) yang diluncurkan pada tahun 2000 dan terdiri dari 30 saham syariah paling likuid di Indonesia. Selanjutnya, produk lain yang bernama Sukuk pertama di Indonesia diterbitkan pertama kali pada tahun 2002 dengan menggunakan akad mudharabah.

Bentuk program pengembangan pasar modal syariah yang diadakan bursa efek Indonesia berupa edukasi, literasi, dan inklusi pasar modal syariah. Hal itu dilakukan baik secara reguler maupun kerjasama dengan pihak lain. Program edukasi pasar modal syariah dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sekolah pasar modal syariah (SPMS), Workshop pasar modal syariah dan aktivitas investor saham syariah. Ketiga program ini dibuat untuk menyebarluaskan informasi mengenai investasi legal untuk meningkatkan kesadaran masyarakat. Sementara Workshop PMS merupakan program edukasi yang bertujuan untuk meningkatkan literasi masyarakat menjadi investor saham syariah.

Kegiatan edukasi Pasar Modal Syariah 2018 diadakan oleh divisi Pasar Modal Syariah BEI bekerjasama dengan Galeri Investasi pada masing-masing perguruan tinggi negeri maupun swasta. Galeri Investasi syariah di perguruan tinggi ini menjadi objek penelitian dikarenakan minat pada investasi syariah cukup tinggi. Galeri investasi

syariah adalah sarana memperkenalkan investasi sejak dini kepada dunia akademisi. Organisasi yang berkonsep 3 in 1 ini merupakan kerjasama antara BEI, Perguruan tinggi dan perusahaan sekuritas. Kerjasama tersebut ditujukan untuk mengenal bukan pada segi teori saja, namun juga pada praktek. Melalui Galeri Investasi Syariah BEI yang menyediakan real time information untuk belajar menganalisa aktivitas perdagangan saham yang terindeks syariah, diharapkan dapat menjadi jembatan menuju penguasaan ilmu pengetahuan beserta prakteknya di pasar modal.

Pada galeri investasi ini juga terdapat informasi mengenai peraturan dan Undang-undang pasar modal. Informasi dan data yang ada di Galeri Investasi BEI dapat digunakan oleh civitas akademika untuk tujuan akademik, antara lain penelitian, pengabdian masyarakat, bahan diskusi dan kegiatan akademisi lainnya, bukan untuk tujuan komersil dalam hal transaksi jual dan beli saham.

Galeri Investasi Syariah yang aktif dalam pengembangan edukasi di Surabaya adalah Galeri Investasi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya. Galeri Investasi ini berkembang cukup pesat dalam kurun waktu 2 tahun ini. Dalam kurun waktu tersebut, organisasi yang digerakkan oleh para mahasiswa ini mampu memberikan sumbangsih besar pada bidang pasar modal di provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2019, Galeri investasi ini mampu mencatatkan rekor muri sebagai organisasi yang menjadikan penjualan sampah sebagai modal dalam menabung saham. Kegiatan tersebut merupakan inovasi baru dalam

dunia investasi oleh para akademisi. Pada tahun 2020 Galeri Investasi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya juga tetap konsisten dalam meraih prestasi dan salah satunya adalah menjadi Galeri Investasi Universitas/ perguruan tinggi teraktif dalam menambah jumlah investor di Jawa Timur oleh Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan Jawa Timur.

Organisasi di atas adalah kelompok akademisi yang tergabung dalam program pengembangan investor yang membantu bursa efek Indonesia dalam memperkenalkan produk saham-saham maupun reksadana syariah. Para mahasiswa yang menjadi pengurus pada Galeri Investasi di perguruan tinggi ini berperan besar dalam kemajuan organisasi serta bertambahnya jumlah investor baru di kalangan akademisi dan milenial. Mahasiswa sebagai pengurus organisasi memiliki peran dan tugas masing-masing dalam menjalankan roda organisasi agar tujuan dalam edukasi pengenalan produk pasar modal syariah berjalan baik. Kompetensi pengurus dalam hal ini penting untuk dibahas lebih lanjut. Pendidikan dan Pelatihan dalam internal organisasinya juga perlu ditelusuri lebih dalam agar mengetahui bagaimana kinerja serta komitmen mereka dalam organisasi. Kesukarelaan pengurus dalam menjalankan aktivitas tidak lepas dari pembahasan untuk mengetahui profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam kemajuan organisasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi pengurus berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah?
2. Apakah Pendidikan-Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah?
3. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah?
5. Apakah Kompetensi Pengurus berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
6. Apakah Pendidikan-Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
7. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?

II. LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang penting. Pengelolaan, perencanaan dan

pengorganisasian hingga pada tahap pengawasan dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus wajib untuk di jaga sebaik mungkin. Dari pernyataan diatas manajemen sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara yang menunjukkan bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Hal itu nantinya dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. Dari pernyataan tersebut, maka peran sumber daya manusia yang diatur dalam lingkup manajemen SDM dapat bermanfaat bagi kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sedangkan secara etimologi, kompetensi adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan pada diri seorang pemimpin atau staff yang mempunyai Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dari kompetensi tersebut, maka organisasi yang menjadikan manusia sebagai motor penggeraknya akan dapat berkembang.

Adapun beberapa definisi kompetensi menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2016: 203) menyatakan bahwa, kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dalam diri seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja atau kualitas unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu pada organisasi.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Dalam hal ini pekerjaannya dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap serta gaya kerja, kepribadian,

kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggul.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 yang dikutip Lis Tatin Hernidatiatin (2017), Pendidikan adalah bentuk usaha sadar dalam pemikiran dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya. perkembangan tersebut bertujuan untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, karakteristik kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya, masyarakat, lingkungan, serta bangsa dan negara.

Menurut (Harsono, 2011: 162) yang dikutip Evert Fandi Mandang dkk, (2017), Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud pengalihan suatu

pengetahuan dari satu orang kepada orang lain dengan jumlah yang banyak melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran pada pengetahuan dan pelatihan sebagai bentuk eksplorasi diri.

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011: 122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk memfasilitasi pegawai dalam mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan bidang pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Peningkatan tersebut berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan

sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan sebuah pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kualitasnya dalam bidang pekerjaannya dan mampu berkembang secara pribadi, sehingga perusahaan atau organisasi mendapatkan manfaat dari perkembangan tersebut untuk kemajuan bersama.

Secara umum diklat diperlukan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan individu (personil) yang berkaitan dengan lingkungan kerja atau organisasi. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kompetensi dalam melakukan pekerjaannya sesuai kompetensi yang dimiliki. Sedangkan penyelenggara diklat biasanya adalah pusat pendidikan dan latihan (pusdiklat) yang legal dari beberapa instansi yang telah disediakan oleh pemerintah maupun pihak swasta.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ et.al. (2006), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih segala sesuatu yang secara tidak langsung atau secara eksplisit dikaitkan dengan

sistem reward atau pemberian penghargaan, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2008), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang secara sukarela dan bukan bagian dari syarat formal sebuah pekerjaan, tetapi hal itu dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi agar semakin baik.

Jadi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tingkah laku, kegiatan, atau inisiatif dari karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela tanpa dipaksa dan dilakukan diluar job deksripsi dserta tidak diatur dalam peraturan perusahaan. Dalam hal ini, akan memberikan manfaat dan keuntungan bagi internal perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat dalam diri seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras dan maksimal sesuai dengan keinginan organisasi dan

keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (2008:119), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan individu tersebut sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir dalam organisasi tersebut.

Jadi, komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas. Loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap organisasi maupun bidang pekerjaannya merupakan bagian penting dalam komitmen organisasi. Hal itu dilakukan dengan cara menjalankan apa yang hendak dicapai dari visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seorang anggota atau karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain; kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sehingga dari kemauan tersebut ia memiliki profesionalitas tinggi terhadap organisasi tersebut.

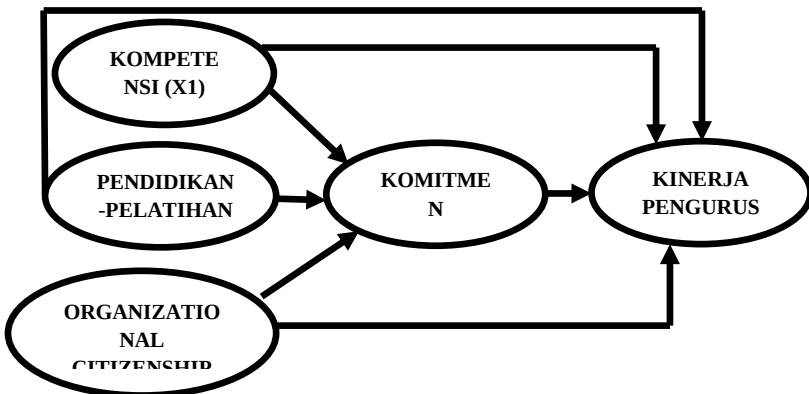
Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang disebut sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab tersebut dapat ia jalankan dengan baik dan sesuai dengan profesionalitas sebagai penggerak organisasi sehingga mampu mencapai tujuan secara baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja dalam masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut agar semakin baik.

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:2) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*)

adalah sesuatu yang dilakukan dalam sebuah pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dan sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pada konsumen dan memberikan kontribusi dalam bidang ekonomi.



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H-1: Kompetensi Pengurus berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.
- H-2: Pendidikan-Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.
- H-3: organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

H-4: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

H-5: Kompetensi Pengurus berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H-6: Pendidikan-Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H-7: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

III. RESEARCH METHOD

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Galeri Investasi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya sebanyak 50 pengurus (mahasiswa) yang tersebar di semua divisi. sampel yang digunakan sebanyak 37 orang; Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana 37 orang tersebut masuk dalam populasi sekaligus sample. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei kuantitatif dengan instrumen kuesioner. skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert; Skema responden dapat menjawab kuisisioner menurut pendapatnya dengan skala penilaian 1-5 atau dari tidak setuju menjadi sangat setuju.

IV. RESULT AND DISCUSSION

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8
Outer Loading

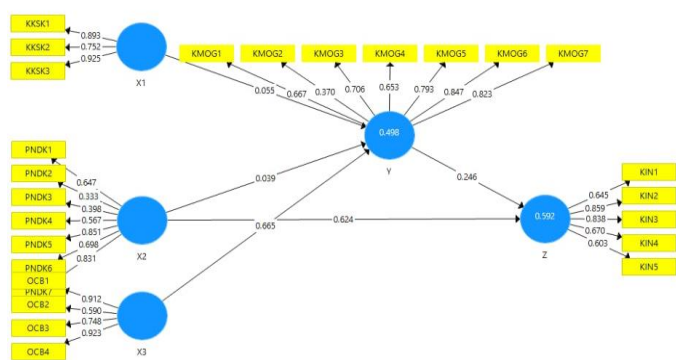
	Kompetensi	Pendidikan- Pelatihan DIKLAT	OCB	Kinerja Pengurus	Komitmen Organisasi
KKSK 1	0.893				
KKSK 2	0.752				
KKSK 3	0.925				
PNDK 1		0.647			
PNDK 2		0.333			
PNDK 3		0.398			
PNDK 4		0.567			
PNDK 5		0.851			

PNDK 6		0.698			
PNDK 7		0.831			
OCB 1			0.912		
OCB 2			0.590		
OCB 3			0.748		
OCB 4			0.923		
KIN 1				0.645	
KIN 2				0.859	
KIN 3				0.838	
KIN 4				0.670	
KIN 5				0.603	
KMO G 1					0.667
KOM G 2					0.370
KMO G 3					0.706
KMO G 4					0.653
KMO G 5					0.793
KMO G 6					0.847
KMO G 7					0.823

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat semua variabel memiliki *loading factor* dengan

nilai di diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0.333 untuk indikator PNDK-2. Nilai yang terkecil tersebut akan mempengaruhi hasil dari nilai-nilai selanjutnya pada tiap-tiap tabel. Hasil tersebut akan saling berdampak dan mempengaruhi pada uji hopitesis terakhir dan dari situ akan muncul pengaruh signifikan dan tidak signifikan. Indikator dengan kode PNDK-2 sangat rendah itu dikarenakan pada penilaian dan tanggapan responden seluruhnya hampir memiliki nilai negatif. Nilai negatif tersebut dihasilkan karena tanggapan yang kurang memenuhi nilai standart dari uji standarisasi.

Berikut adalah diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian:



Gambar 5.1: Nilai Loading Factor

Tabel 5.14
Uji Statistik Dan Hipotesis

	Origi nal	Sam ple	Standa rd	T Statisti	P Values
--	--------------	------------	--------------	---------------	----------

	Samp le (O)	Mea n (M)	Deviati on (STDE V)	cs (O/ST DEV)	
Kompetensi (X1) -> kinerja Pengurus (Z)	0,616	0,613	0,081	7,627	0,000
DIKLAT (X2) - > Kinerja Pengurus (Z)	0,058	0,059	0,058	0,999	0,318
OCB (X3) -> Kinerja Pengurus (Z)	0,207	0,213	0,093	2,231	0,026
Komitemn Organisasi (Y) - > Kinerja Pengurus (Z)	0,244	0,244	0,070	3,475	0,001
Kompetensi Pengurus (X1) - > Komitmen Organisasi (Y)	0,413	0,408	0,096	4,320	0,000
DILAT (X2) -> Komitemn Organisasi (Y)	0,076	0,081	0,054	1,391	0,165
OCB (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0,251	0,259	0,080	3,122	0,002

H-1: Kompetensi Pengurus berpengaruh terhadap

Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi pengurus berpengaruh positif sebesar 0,616 terhadap

Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 7,627 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain Kompetensi Pengurus memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Maka peningkatan Kompetensi akan mendorong pula peningkatan Kinerja Pengurus galeri Investasi syariah.

H-2: Pendidikan-Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan-pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif sebesar 0,058 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 0.999 ($T_{\text{stat}} < 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain pendidikan-pelatihan (DIKLAT) memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

H-3: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif sebesar 0,207 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 2,231 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain OCB memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

H-4: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif sebesar 0,244 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 3,475 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan kata lain Komitmen Organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

H-5: Kompetensi Pengurus berpengaruh terhadap

Komitmen Organisasi.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi pengurus berpengaruh positif sebesar 0,413 terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 4,320 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima atau dengan kata lain Kompetensi Pengurus memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H-6: Pendidikan-Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan-pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif sebesar 0,076 terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 1,391 ($T_{\text{stat}} < 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_6 diterima atau dengan kata lain pendidikan-pelatihan (DIKLAT) memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H-7: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif sebesar 0,251 terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 3,122 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_7 diterima atau dengan kata lain OCB memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan olah data menggunakan SEM-PLS sehingga didapatkan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut:

Kompetensi

Hasil perhitungan pada hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi pengurus berpengaruh positif sebesar 0,616 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 7,627 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain Kompetensi Pengurus memberi

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Maka peningkatan Kompetensi akan mendorong pula peningkatan Kinerja Pengurus galeri Investasi syariah. Kompetensi ini akan menunjukkan bahwa kinerja pengurus galeri investasi yang baik itu dari hasil kompetensi yang ada pada pengurusnya. Kompetensi tersebut memiliki keunggulan untuk menilai kualitas masing-masing individu pada sebuah organisasi. kualitas dari kompetensi itulah yang membuat kinerja dalam organisasi berjalan dengan sangat baik dan maksimal.

Pendidikan-pelatihan (DIKLAT)

Hasil perhitungan pada hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan-pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif sebesar 0,058 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 0.999 ($T_{\text{stat}} < 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain pendidikan-pelatihan (DIKLAT) memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Pada hasil ini menunjukkan bahwa DIKLAT tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pengurus galeri investasi, namun hasilnya tetap positif. Hal itu dapat diartikan bahwa meskipun DIKLAT

tidak signifikan akan tetapi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja pengurus dalam menjalankan roda organisasi. Dengan adanya DIKLAT tersebut, maka kinerja pengurus dalam sebuah organisasi akan baik dan kemampuannya terus berkembang. Faktor lain yang juga tidak kalah penting adalah pengetahuan baru yang dihasilkan dari sebuah DIKLAT untuk kemajuan diri pribadi para pengurus untuk kedepannya agar mampu menjalankan roda organisasi dengan baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil perhitungan pada hipotesis menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif sebesar 0,207 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 2,231 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain OCB memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

Pada pengaruh OCB terhadap kinerja, OCB berpengaruh signifikan dengan nilai yang positif. Dari situ dapat dikelaskan bahwa OCB mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. OCB yang artinya adalah rasa sukarela dalam organisasi oleh seorang individu mampu

mempengaruhi kinerja agar berjalan dengan baik. Kinerja tersebut akan baik jika OCB atau rasa sukarela dan komitmen diri pribadi untuk melaksanakan segala hal yang baik bagi organisasi terus berkembang. Dengan demikian, hal itu mampu membuat pimpinan dan organisasi lebih menghargai individu tersebut tanpa mengenal jabatan maupun pendidikan asalkan sumber daya manusia tersebut mampu berbuat sesuatu yang baik bagi lingkungan organisasi.

Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan pada hipotesis menunjukkan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif sebesar 0,244 terhadap Kinerja Pengurus. Pengaruh ini disertai dengan $T_{\text{statistic}}$ sebesar 3,475 ($T_{\text{stat}} > 1,96$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan kata lain Komitmen Organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

Pada hasil penelitian tersebut, komitmen organisasi merupakan hal wajib bagi semua pengurus. maka dari itu, pengaruhnya sangat signifikan dan positif sehingga mampu memberikan dampak yang cukup baik. Pengurus yang berkomitmen kepada organisasi mampu

memberikan segala hal baik bagi kemajuan organisasi. Pada pelaksanaannya komitmen organisasi banyak mempengaruhi banyak faktor dan banyak hal, hal itu dikarenakan organisasi mampu memberikan dampak baik jika sumber daya manusianya juga baik. Dengan adanya komitmen organisasi para pengurus galeri investasi syariah dapat menjalankan semua visi, misi organisasi dengan baik sesuai tujuannya.

Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah

Dari hasil penelitian dan hasil hipotesis, disitu menunjukkan bahwa kinerja pengurus memiliki nilai rata-rata yang baik. Nilai tersebut juga didukung dengan variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan. Hal itu dikarenakan kinerja berpengaruh pada banyak hal dan itu semua tidak dapat diabaikan dari individu maupun organisasi.

Dari hasil uji hipotesis, disitu Kinerja Pengurus menghasilkan nilai yang positif pada tiap variabel dan nilai tersebut sebagian besar berpengaruh signifikan. Namun, ada satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan nilainya akan tetapi memiliki nilai positif. Variabel yang tidak signifikan tersebut adalah variabel pendidikan-pelatihan DIKLAT (X_2). Dari hasil hipotesis

tersebut menunjukkan bahwa pengurus kurang mendapatkan pendidikan-pelatihan DIKLAT yang pada akhirnya mengurangi kemampuan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan DIKLAT akan menghasilkan pengaruh baik bagi kinerja maupun organisasi kedepannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kompetensi, Pendidikan_pelatihan (DIKLAT), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pengurus (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus (Z) Galeri Investasi Syariah.
2. Pendidikan-Pelatihan (Diklat) (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pengurus (Z) Galeri Investasi Syariah.
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus (Z) Galeri Investasi Syariah.

4. Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus (Z) Galeri Investasi Syariah.
5. Kompetensi Pengurus (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
6. Pendidikan-Pelatihan (Diklat) (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
7. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas dapat disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 1 variabel yang tidak signifikan, yaitu variabel DIKLAT (X2) yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) maupun terhadap kinerja Pengurus (Z). dari hasil itu, maka perlu adanya pendidikan dan Pelatihan lagi bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat berjalan dengan baik untuk

membentuk kinerja didalam organisasi yang baik pula. dengan demikian dapat dihasilkn sumber daya manusia yang mumpuni yang mampu bersaing di era modern dalam kepengurusan Galeri Investasi Syariah sebagai tempat mengedukasi masyarakat untuk berinvestasi di pasar modal syariah.

2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Pengurus dan komitmen organisasi. pada penelitian ini, peneliti juga mengalami keterbatasan pada jumlah responden yang sedikit, karena hanya pada satu organisasi sekaligus jumlah respondennya hanya 37 responden dan kedepan bagi penelitian selanjutnya mampu menambah responden dengan skala yang lebih luas dan besar.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen. Terjemahan*. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.

Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B. Walangitan. 2017. *Relationship Of Training And Education To Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017.

Hardaningtyas, D. 2005. *Thesis - Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herman Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*., Yogyakarta: Graha ilmu.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2000. “*Manajemen Personalia*”. Yogyakarta. Edisi Keempat. BPFE UGM.

Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

<https://kamus.tokopedia.com/d/dana/>
<https://kbbi.web.id/dana>. KBBI.web.id/kamus besar bahasa Indonesia online.

Kuntjoro. 2002. *Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Sosial pada Lansia*.

- Surakarta: Fakultas Ilmu kesehatan Muhamadiyah.
- Lis Tatin Hernidatiatin, Noveria Susijawati. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Jati, Cirebon. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 1, (1), 2017.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven, M. Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*, Edition 5. Chicago: McGraw Hill.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Universitas Islam Sumatera Utara. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, IDKR Ardiana, Auliya Ika Pratiwi. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur*. Surabaya. FEB Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2018, Vol. 05 No. 01.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajeme Sumber Daya Manusia (Edisi 8)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

