

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri

Asdar Waris¹, Zulkahfi², Safriadi Darmanysah³, Ayu Sri Wahyuni⁴, Zhulqarnain⁵, Ainun Afrianti⁶

^{1,2,3,4,5,6} Institut Kesehatan dan Bisnis St. Fatimah Mamuju

E-mail: asdarwaris69@gmail.com, kahfizul89@gmail.com, safriadidarmansyah49@gmail.com, nsayu198903@gmail.com, ulqq73@gmail.com, inuncoentiek2@gmail.com

Article History:

Received: 20 Januari 2024

Revised: 28 Januari 2024

Accepted: 30 Januari 2024

Keywords: *Structural Equation Model (SEM), Leadership, training, work ethic and employee performance.*

Abstract: *This research aims to examine the effect of leadership and training on employee performance through work ethic at PT Bank Syariah Mandiri in the Mamuju area office. The data in this research was obtained from employees at Bank Syariah Mandiri's Mamuju area office who were willing to be respondents. This research uses primary data by conducting direct research in the field by giving questionnaires/question sheets to 60 respondents. The data analysis method used is Structural Equation Model (SEM) analysis. The research results show that: leadership, training and work ethic variables have a positive and significant effect on employee performance. Leadership and training variables have a positive and significant effect on work ethic. Leadership and training variables have a positive and significant effect on employee performance through work ethic.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja, Etos kerja sering diartikan sebagai perilaku kerja yang etis menjadikan kebiasaan kerja yang berporoskan etika atau dengan nama lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan yang baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan ditempat kerja. Etos kerja dalam organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam organisasi atau konteks sosialnya (Damayanti, 2008).

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Ndraha, 1999). Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau pegawai akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Sondang (2002), menjelaskan bahwa etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja, maka diperlukan kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Seorang pemimpin dituntut agar memiliki kemampuan menggerakkan perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai prinsip-prinsipnya. Dipihak lain, kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan. Namun, kepemimpinan dalam sebuah lembaga yang efektif memberikan dasar dan menempatkan tujuan pada posisi penting dalam program pengembangan, meningkatkan produktivitas dan mengembangkan pendekatan-pendekatan kreatif untuk memperoleh hasil yang maksimal dari program lembaga tersebut.

Pemimpin yang efektif memerlukan manajemen dalam menyusun tujuan, sasaran, mengatur standar operasional, menciptakan lingkungan kerja yang produktif pada sebuah lembaga (Schein, E: 2010). Seiring perkembangan dunia perbankan yang berdampak pada eksistensi bank tersebut, maka muncul berbagai permasalahan dalam pengelolaan lembaga. Permasalahan-permasalahan tersebut yaitu ketepatan dalam pengambilan keputusan, pendelegasian dan pembagian tugas, mengembangkan sikap demokrasi, visiner dan peduli terhadap pembaharuan.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. BSM memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul menjadi penopang utama untuk menjadi pemimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang unggul, BSM menumbuhkembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan, dan didukung fasilitas belajar terbaik. BSM telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (Diklat), terdiri: Program Pelatihan Berbasis Kompetensi; *E-Learning*; *Learning Center*.

Program diklat yang bertujuan untuk memenuhi kompetensi sesuai jabatan setiap pegawai. Program ini disusun berdasarkan *Competency Based Human Resources*

Management (CBHRM) yang dikembangkan di internal BSM. Rincian program berbasis kompetensi ini meliputi:

- a) *Core Training* yaitu diklat dasar yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai BSM.
- b) *Functional Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi teknis sesuai dengan jabatan (*job desk*) pegawai.
- c) *Behaviour Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi perilaku pegawai pada level dan jabatan tertentu.
- d) *Managerial Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi manajerial dan *leadership* pegawai BSM yang menduduki jabatan struktural.

Sebagai Bank Syariah terbesar, PT Bank Syariah Mandiri terus berkomitmen untuk selalu melakukan penguatan daya saing perusahaan. Hal tersebut antara lain dilakukan melalui penguatan kompetensi usaha dan peningkatan layanan *digital* di 2019. Berbagai upaya penguatan kompetensi telah dilakukan melalui berbagai pelatihan khusus antara lain pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) ke luar negeri baik dalam bentuk Sekolah Staf dan Pimpinan Bank, *Management Development Program*, maupun *Graduate Development Program*. Diantara pelatihan tersebut dilakukan melalui sinergi dengan Bank Mandiri selaku induk Perusahaan. Di samping itu, peningkatan kompetensi juga dilakukan dengan cara menugaskan karyawan ke berbagai pelatihan diluar negeri baik di level *Group Head*, *Department Head*, maupun *Officer*. Selain peningkatan kompetensi melalui berbagai pelatihan, PT Bank Syariah melalui Peningkatan Keunggulan Perusahaan Mandiri juga telah mengubah polagrading pegawai, pola kenaikan *grade*, dan apresiasi, sehingga mampu mendorong produktivitas pegawai dengan efektif. Dalam upayanya memberikan peningkatan layanan *digital* yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan daya saing perusahaan, PT Bank Syariah Mandiri telah menghadirkan *new mobilebanking*, dengan beragam fitur. Layanan *digital* baik untuk layanan transaksi perbankan dan juga telah dilengkapi dengan berbagai fitur layanan ibadah seperti *wakaf*, ZIS, waktu sholat, masjid terdekat dan arah kiblat. Selain peningkatan kualitas SDM dan layanan *digital*, PT Bank Syariah Mandiri juga terus meningkatkan penguatan dari sisi bisnis. Hal tersebut dilakukan dengan tetap fokus pada target *market* dan senantiasa menjalin sinergi dengan Mandiri Group.

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, P.G., 2003:3). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001: 3). Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin/ manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (*leader*) dengan karakteristik manajer. Luthans (2002: 576) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di Abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya); *Longrange perspective* (memiliki prespektif jangka panjang); *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan sama pada sesamanya); *Originates* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang kemapanan); *Own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar).

Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang

baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun *menjiplak*. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Ia percaya pada bawahan, dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki perspektif jangka panjang. Ia bertanya pada bawahannya dengan pertanyaan apa dan mengapa? Ia menentang status quo, ia tidak puas dengan apa yang ada. Ia bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya, dan ia mengerjakan yang benar.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Mengingat ketatnya persaingan industri perbankan saat ini, maka PT Bank Syariah Mandiri (BSM) memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan SDM yang unggul diharapkan menjadi penopang utama untuk memimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Terkait pelatihan karyawan, PT Bank Syariah Mandiri dalam menghadapi berbagai macam

persaingan baik dengan bank syariah maupun bank konvensional, telah memprogram pelatihan bagi karyawannya. PT Bank Syariah Mandiri telah menyediakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang terdiri dari program pelatihan berbasis kompetensi, *E-Learning*, dan *Learning Center*.

- 1) Pelatihan berbasis kompetensi yaitu, program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang bertujuan untuk memenuhi kompetensi sesuai jabatan setiap pegawai. Program ini disusun berdasarkan *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* yang dikembangkan diinternal Bank Syariah Mandiri.
- 1) *E-Learning*, yaitu proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi. *E-Learning* merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang Bank Syariah Mandiri di seluruh Indonesia pada waktu yang tidak terbatas. *E-Learning* Bank Syariah Mandiri menyediakan ratusan materi pelatihan dan ribuan soal-soal test evaluasi dari berbagai topik pelatihan.
 - a) *Learning Centre*, yaitu sebagai pusat pembelajaran *class room training* baik di Jakarta maupun Kantor Wilayah. *Learning Centre* Bank Syariah Mandiri berlokasi di Universitas Al-Azhar Lantai tujuh, Jakarta. Fasilitas yang disediakan meliputi ruang kelas, laboratorium mini bank dengan jaringan *intranet* dan *E-Learning*, ruang makan, musholla dan antor pengelola diklat. Bank Syariah Mandiri juga menyediakan laboratorium gadai emas untuk peningkatan keterampilan pegawai yang mengembangkan bisnis gadai emas, baik dari level pelaksana sampai level manajerial.

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) di PT Bank Syariah Mandiri berjalan melalui 3 metode *delivery*, yaitu *E-Learning*, *Classroom Training*, dan *Blended E-Learning*.

- a. Untuk program pelatihan *E-Learning*, dimulai dari proses pendaftaran, pelatihan, test dan evaluasi sampai dengan penerbitan sertifikat pelatihan.
- b. Untuk *Classroom Training*, proses pelatihan yang dilaksanakan di dalam kelas (di *Learning Centre* Bank Syariah Mandiri maupun di cabang koordinator) untuk meningkatkan *skill* pegawai.
- c. Untuk program *Blended Learning*, proses pelatihan yang memadukan antara proses pembelajaran melalui *E-Learning* dan *classroom*. Pegawai terlebih dahulu belajar melalui *E-Learning* untuk meningkatkan pengetahuan. Setelah lulus pre-test di *E-Learning*, pegawai mengikuti *classroom training* guna meningkatkan *skill* dari pengetahuan yang telah didapat melalui *E-Learning*. Setelah mengikuti *class room training* karyawan akan mengikuti *post test* untuk evaluasi pelatihan. Dalam tes tersebut, apabila karyawan tidak dapat memenuhi standar nilai 80 maka, karyawan tersebut harus melakukan pelatihan ulang melalui *E-Learning* hingga memenuhi standar nilai yang ditetapkan.

Tujuan dilakukannya tes tersebut adalah untuk melihat ada atau tidaknya peningkatan pengetahuan dari hasil pelatihan peserta. Sebagaimana telah diprogramkan, pelatihan di Bank Syariah Mandiri cabang Bintaro bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, membantu dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan. Kualifikasi peserta yang mengikuti pelatihan di Bank Syariah Mandiri

- a) Merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Bintaro
- b) Memiliki Nomor Induk Pegawai (diutamakan)
- c) Sudah mengikuti *On the job training* (OJT)
- d) Mendaftar menjadi peserta pelatihan

Pelatihan di Bank syariah Mandiri dibedakan atas pelatihan umum dan pelatihan khusus. Untuk Pelatihan umum adalah sebagai berikut:

- 1) *Banking Staff Program* yaitu diklat dasar yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri (BSM).
- 2) *Functional Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi teknis sesuai dengan jabatan (*job desc*) pegawai.
- 3) *Behaviour Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi perilaku pegawai pada level dan jabatan tertentu.
- 4) *Managerial Training* yaitu diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi manajerial dan leadership pegawai Bank Syariah Mandiri yang menduduki jabatan struktural. Sedangkan untuk pelatihan khusus dibedakan atas karyawan bagian Marketing dan bagian operasional sebagai berikut :

- a) Karyawan bagian *Marketing*

Pelatihan untuk karyawan bagian Marketing antara lain: *Basic financing, Product training for marketing, Advanced financing, Financing restructure, Financing analysis, Selling skill product, Management selling retail, Product training.*

- b) Karyawan bagian Operasional

Pelatihan untuk karyawan bagian Operasional antara lain: *Officemanagement training, Branch operation for frontliners, Branch operation back office, Presentation skill, Financing analysis, Negotiation skill, HR for HR Training, Finance administration training,* transaksi luar negeri (*sumber: data internal 2012*).

3. Etos Kerja

Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain '*starting point*', '*to appear*', '*disposition*' hingga disimpulkan sebagai '*character*'. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai 'sifat dasar', 'pemunculan' atau 'disposisi/watak'.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja. Sinamo (2005) Novliadi (2009) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi,

keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

4. Kinerja

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian menurut Curtis (2001:244), "*performance is behavior that has been evaluated in term of its contribution to the goals of the organization*". Kinerja adalah perilaku yang telah dievaluasi kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena yang obyektif dan di gunakan untuk meneliti populasi atau sampel-sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: kepemimpinan, pelatihan, etos kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata (mean) teoritis dan mean sesungguhnya (Ghozali, 2009)

2. *Partial Least Square*

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2011) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis *variance*. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali 2011), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi secara normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten.

Ghozali (2011) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formatnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.

Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dengan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2011).

a. Model Pengukuran atau Outer Model

Pada *Measurement Model Outer Model* ini akan menjelaskan tiga komponen penting dalam menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Tiga komponen tersebut adalah (1) *Convergent Validity*, (2) *Discriminant Validity*, (3) *Composite Reliability*.

- 1) *Convergent Validity*
- 2) *Discriminant Validity*
- 3) *Composite Reliability*

b. Model Struktural atau Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2008:26).

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *Struktural Equation Modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten yang dievaluasi dengan uji-t serta signifikansi.

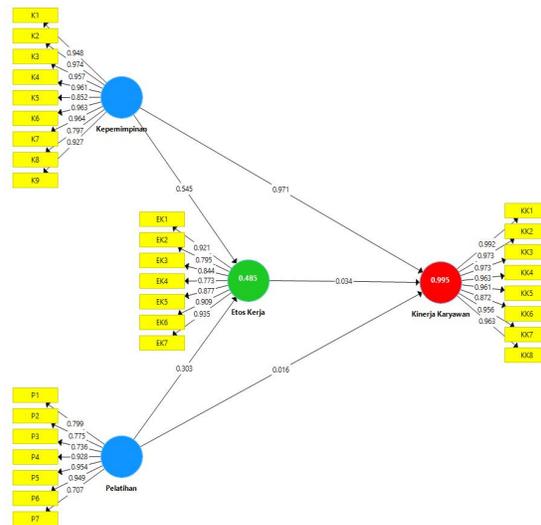
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Pengujian Struktural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS 3.0*. Gambar 2 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model SEM* menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Full Model SEM Menggunakan smartPLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

b. Uji Outer Model

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan *SmartPLS* untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *convergent validity*, *composite reability* dan *discriminant validity*.

1) Convergent Validity

a) Uji outer model variabel Kepemimpinan

Tabel 1. Uji Validitas outer loading variabel Kepemimpinan

	Kepemimpinan	Keterangan
K1	0.948	Valid
K2	0.974	Valid
K3	0.957	Valid
K4	0.961	Valid
K5	0.852	Valid
K6	0.963	Valid
K7	0.964	Valid
K8	0.797	Valid
K9	0.927	Valid

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel kepemimpinan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa K1 hingga K9 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel kepemimpinan.

b) Uji outer model variabel Pelatihan

Tabel 2. Uji Validitas outer loading Variabel Pelatihan

	Pelatihan	Keterangan
P1	0.799	Valid
P2	0.775	Valid
P3	0.736	Valid
P4	0.928	Valid
P5	0.954	Valid
P6	0.949	Valid
P7	0.707	Valid

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel pelatihan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa P1 hingga P7 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel pelatihan.

c) Uji outer model variabel Etos Kerja

Tabel 3. Uji Validitas outer loading variabel Etos Kerja

	Etos Kerja	Keterangan
EK1	0.921	Valid
EK2	0.795	Valid
EK3	0.844	Valid
EK4	0.773	Valid
EK5	0.877	Valid
EK6	0.909	Valid
EK7	0.935	Valid

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel etos kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa EK1 hingga EK7 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel etos kerja.

d) Uji outer model variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Validitas outer loading Kinerja Karyawan

	Kinerja Karyawan	Keterangan
KK1	0.992	Valid
KK2	0.973	Valid

KK3	0.973	Valid
KK4	0.963	Valid
KK5	0.961	Valid
KK6	0.872	Valid
KK7	0.956	Valid
KK8	0.963	Valid

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel kinerja karyawan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa KK1 hingga KK8 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel kinerja karyawan.

2) Uji *Discriminant Validity*

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan cara melihat nilai cross loading untuk setiap variable harus > 0,70 (Ghozali, 2014).

Tabel 5. Cross loading Kepemimpinan

	Etos Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
K1	0.531	0.948	0.939	0.222
K2	0.588	0.974	0.973	0.260
K3	0.653	0.957	0.963	0.260
K4	0.587	0.961	0.961	0.285
K5	0.796	0.852	0.872	0.499
K6	0.568	0.963	0.956	0.237
K7	0.620	0.964	0.963	0.294
K8	0.367	0.797	0.765	0.099
K9	0.516	0.927	0.913	0.217

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Kepemimpinan (K1 sampai dengan K9) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Kepemimpinan lebih lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 6. Cross loading Pelatihan

	Etos Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
P1	0.402	0.250	0.278	0.799
P2	0.273	0.119	0.135	0.775
P3	0.272	0.078	0.106	0.736
P4	0.491	0.330	0.338	0.928
P5	0.456	0.347	0.372	0.954
P6	0.456	0.285	0.306	0.949

P7	0.123	0.058	0.066	0.707
-----------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Pelatihan (P1 sampai dengan P7) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Pelatihan lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 7. Cross loading Etos Kerja

	Etos Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
EK1	0.921	0.558	0.582	0.409
EK2	0.795	0.690	0.704	0.493
EK3	0.844	0.418	0.436	0.393
EK4	0.773	0.568	0.593	0.366
EK5	0.877	0.399	0.418	0.486
EK6	0.909	0.574	0.594	0.275
EK7	0.935	0.518	0.535	0.352

Sumber : Output PLS, 2019

Berdasarkan Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Etos Kerja (EK1 sampai dengan EK7) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Etos Kerja lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

Tabel 8. Cross loading Kinerja Karyawan

	Etos Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
KK1	0.625	0.986	0.992	0.304
KK2	0.604	0.973	0.973	0.280
KK3	0.588	0.974	0.973	0.260
KK4	0.653	0.957	0.963	0.260
KK5	0.587	0.961	0.961	0.285
KK6	0.796	0.852	0.872	0.499
KK7	0.568	0.963	0.956	0.237
KK8	0.620	0.964	0.963	0.294

Sumber : Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa nilai cross loading untuk indikator Kinerja Karyawan (KK1 sampai dengan KK8) mempunyai *loading factor* kepada konstruk Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Valid) (Ghozali, 2014).

3) Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas

dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2014). Selain itu, pengukuran AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2014)

Tabel 9. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Etos Kerja	0.944	0.955	0.751	Reliabil
Kepemimpinan	0.980	0.982	0.862	Reliabil
Kinerja Karyawan	0.987	0.989	0.916	Reliabil
Pelatihan	0.930	0.943	0.707	Reliabil

Sumber : Output PLS, 2023

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas > 0,50. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk yaitu variabel Kepemimpinan, Pelatihan, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan sudah menjadi alat ukur yang *fit*, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

c. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel laten dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

1) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 10. R Square Konstruk Variabel

	R Square	R Square Adjusted
Etos Kerja	0.485	0.467
Kinerja Karyawan	0.995	0.995

Sumber: Output PLS, 2023

Dari table 10 di atas dapat dilihat nilai R Square untuk variabel Etos Kerja dan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0,485 dan 0,995 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori moderat dan kuat. Nilai R square etos kerja sebesar 0,485

atau 48,5% ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan pelatihan sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Nilai R square kinerja karyawan sebesar 0,995 atau 99,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, pelatihan dan etos kerja 99,5% sedangkan sisanya 0,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu pimpinan PT Bank Mandiri Syariah cabang Mamuju dalam menjalankan kepemimpinan dengan baik, dengan menjalankan dasar-dasar kepemimpinan islam yaitu bertaqwa kepada Allah SWT, Amanah, adil, bertanggung jawab, melakukan musyawarah dan istiqarah, sehingga setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2012) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Amelia (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Donni Juni Priansa (2015) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Dengan demikian, BSM perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan etos kerja pegawai karena terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Pelatihan dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya pelatihan dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya pelatihan dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Aliman (2017) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Saleem, at al (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu.

Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Donni Juni Priansa (2015) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Dengan demikian, BSM perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan etos kerja pegawai karena terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat etos kerja semakin meningkat. Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan islam merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, sehingga ia akan bekerja dengan giat.

Pimpinan Bank Syariah Mandiri dalam menjalankan kepemimpinan dengan baik, dengan menjalankan dasar-dasar kepemimpinan yaitu bertaqwa kepada Allah SWT, Amanah, adil, bertanggung jawab, melakukan musyawarah dan istiqarah, sehingga setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama, sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Shofawati (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja Islami. Penerapan kepemimpinan Islami oleh para pengusaha sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrullah (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam mempengaruhi motivasi karyawan di rumah sakit Islam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2012) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Amelia (2014)

yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Donni Juni Priansa (2015) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Dengan demikian, BSM perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan etos kerja pegawai karena terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Etos Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Semakin baik pelatihan maka akan membuat etos kerja semakin meningkat. Pelatihan dan etos kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya pelatihan dan etos kerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika etos kerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat etos kerja islam meningkat, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan islam merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, sehingga karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu dan sebaik mungkin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2012) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Amelia (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Semakin baik pelatihan maka akan membuat etos kerja semakin meningkat sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan etos kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya pelatihan dan etos kerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika etos kerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan

organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu pula sebaliknya. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan Smart PLS telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, maka akan membuat kinerja Karyawan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Etos kerja maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, maka akan membuat etos kerja semakin meningkat.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Semakin baik pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan membuat etos kerja semakin meningkat.
6. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui etos kerja. Semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat melalui etosi kerja.
7. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui etos kerja. Semakin baik pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat melalui etosi kerja.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada Karyawan Bank Syariah Mandiri. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Dosen. Nilai R square etos kerja sebesar 0,485 atau 48,5% ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan pelatihan sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Nilai R square kinerja karyawan sebesar 0,995 atau 99,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, pelatihan dan etos kerja 99,5% sedangkan sisanya 0,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Bank

Syariah Mandiri terkait untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini terkait dengan kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

- Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) PO, Tangerang – BSD. *Jurnal Ilmiah FE-UII Jogjakarta*.
- Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Arief Aliman. 2017. *Education and Training in Enhancing Performance of Indonesia Port Corporation Employees. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 5, Issue 1, January 2017, PP 24-27 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) [http:// dx.doi.org/ 10.20431 / 2349-0349.0501006](http://dx.doi.org/10.20431/2349-0349.0501006) www. arc journals.org.*
- Aziz, Abdul El-Qussy. Pokok-pokok Kesehatan Mental. terj. Dr. Zakiah. Daradjat. Jakarta: Bulan Bintang. 1974.
- Bennis, W. & Nanus, B. (2006) Leaders Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab,. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Caniago S.A., 2010, “Kepemimpinan Islam dan Konvensional (sebagai Studi
- Daswati. 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Akademika Fisip Unpad*, 4(1), 783–798.
- Donni Juni Priansa (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *E c o d e m i c a . V o l I I I I . N o . 1 A p r i l 2 0 1 5*.
- Geertz, Clifford. 1996. *Religion as a Cultural System In Anthropological Approaches to the Study of Religion Ed Michael Bonton*. London: Tavistock Publications.
- Hasan, F. A., dan Maulana, M. I. (2016). “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global”. *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal*, Vol. 3 (1): hal. 28-31
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendricks, G., and Ludeman, K. 2002. *The Corporate Mystic*. Penerbit Kaifa. Bandung.
- Hill. Tosi., Caroll, SJ, 1997. *Ogansational Theory and Management : A Macro Approach*, John Willey and Sons Inc, New York.
- Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma.
- Muhammad Saleem at.al, (2018). *Attitude and Perception of Employees towards Islamic Banking. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. VI (August. 2018), PP 73-90 www.iosrjournals.org*
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya. Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurcholis Madjid (1995). Islam Kemoderanan dan Keindonesia. Mizan bandung.

- Nuridin, Khaeruddin Yusuf (2014). *Knowledge Management Lifecycle Model in Islamic Banks. International Journal of Information Studies Volume 10 Number 2 April 2018.*
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung. Perbandingan”, *Religia, Vol. 13, No. 2, 239-254.*
- Percy, Ian. 2003. *Going Deep. Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona: Inspired Production Press.
- Prasetyo A., 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami serta Kinerja Karyawan pada Unit Usaha di Pondok Pesantren Jawa Timur, Disertasi, Unair, Surabaya.*
- Rahayu, F., dan Cahyono, H. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Kary Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya”. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 1, No.2.
- Sabirin (2018). *Analisa kinerja perbankan syariah di indonesia dengan menggunakan pendekatan islamicity performance index dan islamic corporate governance. Al-Maslahah – Volume 14 Nomor 2 Oktober 2018.*
- Simanjuntak, Payaman J. Edisi: ke-3 Penerbit: Depok: Lembaga Penerbit FE-UI*
- Sulistyo (2009) *Pengaruh Penelitian Emotional and Spiritual Quotient (ESQ) terhadap Komitmen Organisasi dan Etos Kerja (Studi Kasus Pelatihan ESQ PT. Indomobil Jakarta)*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Sunarji Harahap (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Human falah: volume 3. No. 2 juli – desember 2016.*
- Supriyono, Widya Eka Larasati, and Ahmad Tibrizi Soni (2018). *The Comparative Performance of Mandiri Syariah Bank and Maybank Berhad with the Concept of Maqashid Syariat. ICIFEB International Conference on Islamic Finance, Economics and Business* Volume 2018. *Sciences, pages 389–410. DOI 10.18502/kss.v3i8.2523.*
- Sureskiarti, Enok. (2015). *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. Tesis, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Sutono dan Fuad Ali Budiman. 2009. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 4. No. 1. Hal. 11 – 28. Universitas Muria. Kudus.
- Waqar Younas *at.al*, (2018). *The Impact of Training and Development on Employee Performance:IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 7. Ver. IV(July. 2018), PP 20-23 www.iosrjournals.org.*
- Yusanto, M.I. dan Widjajakusuma M.K., 2003, Manajemen Strategi Perspektif. Syari'ah, Penerbit Khairul Bayaan, Jakarta.*