

Pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak

Pitriana Angriani^a

^aProgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

*Email: pitrianaangriani@gmail.com

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Penelitian ini merupakan observasi lapangan dengan menggunakan metode asosiatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan *partial least square alternatif structural equation modeling (SEM)*. Adapun hasil penelitian ini yaitu: pemberdayaan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak, pemberdayaan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak, pemberdayaan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

Kata Kunci : Pemberdayaan, pelatihan, *self efficacy* dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Sadar akan hal itu membuat para manager sumber daya manusia harus berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manager sumber daya manusia harus mampu menyediakan angkatan kerja yang efektif bagi organisasi dan memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi harus selalu berkembang dalam menghadapi tuntutan yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor dalam suatu organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus ditingkatkan secara teliti. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Untuk mencapai hal tersebut, maka sebuah organisasi perlu melakukan pemberdayaan dan pelatihan pada kinerja karyawannya. Dalam melakukan pemberdayaan dan pelatihan sangat diperlukan *self efficacy* yang tinggi dari para karyawan. Karena jika pemberdayaan dan pelatihan dilakukan tanpa adanya *self efficacy* yang tinggi, maka pemberdayaan dan pelatihan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

(Menurut Rivai & Basri dalam Masram dan Mu'ah, 2015: 116). Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan kinerja ini bisa diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terstuktur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan, maka para karyawan wajib mendapatkan program pelatihan yang memadai sesuai dengan jabatannya.

Pemberdayaan adalah proses pemberian wewenang dan tanggungjawab kepada para karyawan untuk mengontrol pekerjaan (Wibowo, 2012: 415). Pemberdayaan merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengendalikan dan menguasai semua aspek produk dan layanan yang dilakukan selain itu pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis modern, bisnis menjadi lebih dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayanan, meningkatkan produktivitas dan memenangkan kompetisi.

Pada umumnya Pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Kawiana, 2020: 141). Pelatihan memiliki tujuan untuk membantu para karyawan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang baik sesuai dengan standar kerja perusahaan. Sedangkan *Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi orang lain dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Robbins & Judge, 2018: 139).

Credit Union Khatulistiwa Bakti merupakan sebuah lembaga koperasi simpan pinjam, yang berpusat di Jalan Zainuddin No. 11 Pontianak, Kalimantan Barat. Alasan pendirian CU Khatulistiwa Bakti ini yaitu, pertama sebagai bentuk keprihatinan terhadap kondisi ekonomi masyarakat kelas bawah dan pedesaan. Kedua, yaitu mencari alternatif untuk mengembangkan ekonomi masyarakat melalui keswadayaan. Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya CU Khatulistiwa Bakti membutuhkan para tenaga kerja yang komepeten.

Beberapa hasil studi empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Pemberdayaan, Pelatihan, dan *Self Efficacy*, sebagaimana yang ditemukan Ishak, Seogoto dan Trang (2016), pengaruh dari pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian pemberdayaan dan pelatihan memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ardana (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yulianti (2015) menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khaerana (2020) *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sebayang & Sembiring (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo, Indriyatni, dan Wahyuningsih (2021) dalam penelitian yang dilakukan mereka menyatakan bahwa

pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *self efficacy*.

Fenomena yang terjadi saat ini di *Credit Union Khatulistiwa Bakti* yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan *job desk* yang telah di tentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan, seperti halnya dalam penagihan rekening masih terdapat banyak tunggakan yang tidak tertagih hal ini akibat dari kelalaian dan kurang disiplin pegawai penagihan dalam menjalankan pekerjaannya, kurangnya dorongan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta rendahnya tingkat keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti*.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.

KAJIAN LITERATUR

Pemberdayaan

Menurut Wibowo (2012: 415) mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu dorongan terhadap individu agar lebih terlibat dalam pengambilan suatu keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan menjadikan individu menjadi lebih berkemampuan menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara mendelegasikan kepercayaan dan wewenang sehingga individu bisa bertanggung jawab. Pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yang merupakan kemampuan untuk mengatur agar sesuatu dapat terjadi atau tidak terjadi sama sekali (Stewart dalam Tannady, 2017: 140-141).

Dimensi untuk mengukur pemberdayaan menurut Putri dkk., (2018: 5) yaitu responsibility (tanggung jawab) artinya karyawan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mengembangkan keterampilan mereka agar mereka selalu berharga bagi atasan. Authority yaitu karyawan harus diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaannya, baik antar individu, subkelompok, maupun tim keseluruhan.

Pelatihan

Kawiana (2020: 141) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah tingkah laku para karyawan dalam mencapai tujuan. Pelatihan memiliki tujuan masa kini dan masa yang akan datang untuk membantu para karyawan mencapai kemampuan dan keahlian tertentu agar mampu melaksanakan tugasnya.

Menurut sastradipoera dalam Masram & Mu'ah (2015: 109) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu proses pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kreativitas oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai pengembangan yang merujuk pada kesempatan-kesempatan belajar. Pelatihan merupakan bagian dari

pendidikan yang terkandung proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, dalam waktu yang singkat dengan menggunakan metode praktek.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai tolok ukur pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora (2006: 328) yaitu, reaksi untuk mengukur tentang bagaimana perasaan partisipan terhadap program, belajar meliputi pengetahuan keahlian dan sikap yang diperoleh sebagai hasil penelitian, perilaku merupakan perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan, dan hasil adalah dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atas pencapaiannya pada tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Siagian dalam Indrasari (2017: 54) berpendapat bahwa kinerja adalah umpan balik tentang kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis perusahaan (Kompri, 2020: 2).

Menurut Rivai & Basri dalam Masram & Mu'ah (2015: 116) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Lubis dkk. (2018: 30-31) yaitu, target merupakan pemenuhan terhadap jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas adalah hal yang sangat penting dalam mempertahankan loyalitas para konsumen, waktu penyelesaian hal ini sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan para konsumen, dan taat asas yaitu bekerja secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan juga merupakan tolok ukur yang perlu diperhatikan.

Self Efficacy

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin percaya diri pula individu pada kemampuan untuk berhasil (Robbins & Judge, 2018: 139). Menurut Alwisol dalam Busro (2017: 135) *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah dalam memotivasi orang lain dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dan mengerjakan apa yang ditugaskan.

Bandura & Cervone dalam Lianto (2019: 57) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan diri tinggi yang dimiliki oleh individu mengenai kemampuannya untuk melibatkan diri dalam organisasi daripada individu dengan kepercayaan diri rendah.

Berdasarkan uraian tentang *Self Efficacy* maka dapat dikemukakan secara konseptual *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan indikator sebagai berikut (Busro, 2017: 134)

- a. Perasaan mampu menyelesaikan tugas
- b. Perasaan mampu mengambil keputusan
- c. Kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CU Khatulistiwa Bakti Pontianak yang berjumlah 240 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013: 82). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *slovin*, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + (240)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{240}{3,4} = 70,588235294117 = 70$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel yang diambil 70 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*) dan uji efek mediasi.

PEMBAHASAN

Model pengukuran (*outer model*)

Outer model adalah model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Cooper *et al* dalam Abdillah dan Jogiyanto (2015: 194) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner.

Uji validitas

Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Hartono dalam Abdillah & Jogiyanto (2015:195) Validitas konvergen terjadi apabila skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi yang tinggi. Menurut Chin dalam Abdillah &

Jogiyanto (2015: 195) *rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0.7, *communality* >0.5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0.5. Menurut Hartono dalam Abdillah & Jogiyanto (2015: 195) validitas diskriminan terjadi apabila dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya, metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi konstruk lainnya (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 195).

Hasil pengujian validitas konvergen dengan menggunakan nilai *outer loading* dan nilai AVE:

Tabel 1
Nilai Outer Loadings

| Variabel | Indikator | Faktor Loading | Keterangan |
|----------------------|-----------|----------------|------------|
| Pemberdayaan | X1.1 | 0.887 | Valid |
| | X1.2 | 0.944 | Valid |
| | X1.3 | 0.910 | Valid |
| | X1.4 | 0.958 | Valid |
| Pelatihan | X2.1 | 0.838 | Valid |
| | X2.2 | 0.855 | Valid |
| | X2.3 | 0.890 | Valid |
| | X2.4 | 0.761 | Valid |
| | X2.5 | 0.811 | Valid |
| | X2.6 | 0.843 | Valid |
| | X2.7 | 0.770 | Valid |
| | X2.8 | 0.878 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0.727 | Valid |
| | Y.2 | 0.809 | Valid |
| | Y.3 | 0.895 | Valid |
| | Y.4 | 0.782 | Valid |
| | Y.5 | 0.771 | Valid |
| | Y.6 | 0.809 | Valid |
| | Y.7 | 0.898 | Valid |
| | Y.8 | 0.891 | Valid |
| <i>Self Efficacy</i> | Z.1 | 0.840 | Valid |
| | Z.2 | 0.755 | Valid |
| | Z.3 | 0.735 | Valid |
| | Z.4 | 0.788 | Valid |
| | Z.5 | 0.742 | Valid |
| | Z.6 | 0.795 | Valid |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel diatas Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor variabel Pemberdayaan (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan *Self Efficacy* (Z) lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model.

Tabel 2
Pengujian Validitas Konvergen

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.681 |
| Pelatihan | 0.692 |
| Pemberdayaan | 0.856 |
| Self Efficacy | 0.603 |

Sumber : Data olahan PLS, 2022

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) pada secara keseluruhan semua variabel diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya >0,50 sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksya. Hasil pengujian validitas diskriminan adalah sebagai berikut.

Tabel 3
Nilai cross loading

| | Kinerja Karyawan | Pelatihan | Pemberdayaan | Self Efficacy |
|------|------------------|--------------|--------------|---------------|
| X1.1 | 0.501 | 0.453 | 0.887 | 0.478 |
| X1.2 | 0.634 | 0.537 | 0.944 | 0.592 |
| X1.3 | 0.608 | 0.469 | 0.910 | 0.555 |
| X1.4 | 0.601 | 0.547 | 0.958 | 0.550 |
| X2.1 | 0.544 | 0.838 | 0.497 | 0.610 |
| X2.2 | 0.417 | 0.855 | 0.370 | 0.466 |
| X2.3 | 0.537 | 0.890 | 0.447 | 0.553 |
| X2.4 | 0.455 | 0.761 | 0.407 | 0.518 |
| X2.5 | 0.521 | 0.811 | 0.509 | 0.548 |
| X2.6 | 0.484 | 0.843 | 0.425 | 0.451 |
| X2.7 | 0.543 | 0.770 | 0.497 | 0.573 |
| X2.8 | 0.580 | 0.878 | 0.439 | 0.543 |
| Y.1 | 0.727 | 0.545 | 0.513 | 0.533 |
| Y.2 | 0.809 | 0.462 | 0.442 | 0.463 |
| Y.3 | 0.895 | 0.490 | 0.607 | 0.549 |
| Y.4 | 0.782 | 0.601 | 0.526 | 0.730 |
| Y.5 | 0.771 | 0.462 | 0.436 | 0.466 |
| Y.6 | 0.809 | 0.463 | 0.531 | 0.428 |
| Y.7 | 0.898 | 0.552 | 0.519 | 0.556 |
| Y.8 | 0.891 | 0.472 | 0.597 | 0.522 |
| Z.1 | 0.592 | 0.441 | 0.481 | 0.840 |
| Z.2 | 0.451 | 0.406 | 0.338 | 0.755 |
| Z.3 | 0.443 | 0.294 | 0.339 | 0.735 |
| Z.4 | 0.571 | 0.623 | 0.577 | 0.788 |
| Z.5 | 0.459 | 0.681 | 0.449 | 0.742 |
| Z.6 | 0.501 | 0.473 | 0.502 | 0.795 |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian

semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan *Composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015:196). *Rule of thumb* nilai alpha atau composite *reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al dalam abdillah & jogiyanto, 2015:196). Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4
Pengujian reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | <i>Rule of Thumb</i> | Evaluasi Model |
|------------------|------------------|-----------------------|----------------------|----------------|
| Pemberdayaan | 0.944 | 0.960 | > 0.70 | Reliabel |
| Pelatihan | 0.936 | 0.947 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.932 | 0.944 | | Reliabel |
| Self Efficacy | 0.870 | 0.901 | | Reliabel |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang dihasilkan adalah >0,70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji Model Struktural (*Inner model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan koefisien determinasi R^2 , *predictive relevance* (Q2) dan *goodness of fit index* (GoF) untuk variabel dependen, koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah & Jogiyanto, 2015: 197). Nilai koefisien *path* atau *inner model* ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* harus diatas 1,96 untuk hipotesis *two-tailed* dan 1,64 untuk *one-tailed* untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan *power* 80 persen.

Tabel 5
Nilai R Square dan Q Square

| Variabel | R Square | Q Square |
|------------------|----------|----------|
| Self Efficacy | 0,499 | 0,271 |
| Kinerja Karyawan | 0,557 | 0,344 |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Hasil nilai R Square variabel *self efficacy* yaitu 0,499 atau 49,9% artinya variabel Pemberdayaan dan Pelatihan secara substansial dapat menjelaskan variabel *self efficacy* dengan tingkat 49,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini. Kemudian nilai R Square variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,557 atau 55,7% artinya variabel Pemberdayaan, Pelatihan dan *Self Efficacy* secara substansial dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan tingkat 55,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Kemudian nilai Q Square variabel *self efficacy* yaitu sebesar 0,271 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,344 artinya lebih besar dari 0,1 sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Selanjutnya untuk melihat *quality index* menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) diperoleh sebagai berikut.

$$GoF = \frac{Com \times R^2}{Com}$$

$$GoF = \frac{0,708 \times 0,528^2}{0,708}$$

$$GoF = 0,444$$

Berdasarkan hasil perhitungan *quality index* menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 0,444 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki prediksi model yang sangat baik.

Uji efek mediasi

Uji efek mediasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS. Dalam pengujian efek mediasi diperlukan hipotesis yang diuji dengan melihat dari nilai signifikansi dan koefisien jalur. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis SmartPLS adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Path coefficient

| Hubungan Variabel | Original Sampel | Sampel Mean | Standar Deviation | T statistic | p-value |
|----------------------------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|---------|
| Pemberdayaan > Kinerja Karyawan | 0.324 | 0.137 | 0.147 | 2.208 | 0.014 |
| Pelatihan > Kinerja Karyawan | 0.247 | 0.257 | 0.121 | 2.049 | 0.021 |
| Pemberdayaan > Self efficacy | 0.340 | 0.348 | 0.090 | 3.773 | 0.000 |
| Pelatihan > Self Efficacy | 0.461 | 0.455 | 0.108 | 4.269 | 0.000 |
| Self Efficacy > Kinerja Karyawan | 0.303 | 0.313 | 0.125 | 2.419 | 0.008 |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *p-value* dari lima hipotesis <0,05. Berdasarkan dari hasil pengujian tersebut maka semua hipotesis dapat diterima.

Tabel 7
Pengaruh tidak langsung

| Varaibel | Original sampel Langsung | | Standar Deviation | | Original sampel Tidak Langsung | Standar Deviation | t Hitung | P value |
|---------------------|--------------------------|-------|-------------------|-------|--------------------------------|-------------------|----------|---------|
| | X→Y | Y→Z | X→Y | Y→Z | | | | |
| X ₁ →Y→Z | 0.324 | 0.303 | 0.147 | 0.125 | 0.140 | 0.076 | 1.840 | 0.033 |
| X ₂ →Y→Z | 0.247 | 0.303 | 0.121 | 0.125 | 0.103 | 0.053 | 1.957 | 0.025 |

Sumber: Data olahan PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai p-value pengaruh tidak langsung antara pemberdayaan (X1) terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh self efficacy sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05 dan nilai p-value pengaruh tidak langsung antara pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh self efficacy sebesar 0.025 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan nilai p-value tersebut maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy memediasi hubungan pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak adalah sebagai berikut, Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.

Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak. Pemberdayaan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi pihak perusahaan CU Khatulistiwa Bakti Pontianak, secara keseluruhan Pemberdayaan, Pelatihan, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan sudah baik. Hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan nama baik perusahaan Credit Union. Perusahaan sebaiknya melakukan pemberdayaan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu perusahaan perlu mengkaji kembali apakah pemberian tanggung jawab sudah sesuai dengan latar belakang, pendidikan, kemampuan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai sehingga dapat menghasilkan kinerja secara maksimal. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adamy,W. (ed). (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Universitas Widya Dharma.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI press.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Expert.
- Lianto. (2019). Self Efficacy: A brief literature review. *Journal Manajemen Motivasi*, 15 (2019), 58-59.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, W.D., Nuryanti, L., dan Masharyono. (2018). Analisis Pelatihan, Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kuningan. *Jurnal of Business Management Education*, 3(3), 5.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi (edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihin, M. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (edisi ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.