

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK**

**Pitriana Angriani**

Email: pitrianaangriani@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**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. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu. 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. Pemberdayaan merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengontrol pekerjaannya dalam mengendalikan dan menguasai semua aspek produk dan layanan yang diberikan selain itu pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis moderen untuk meningkatkan produktivitas dan memenangkan kompetisi. Pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengubah

tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan memiliki tujuan untuk membantu para karyawan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. *Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi orang lain dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

## KAJIAN PUSTAKA

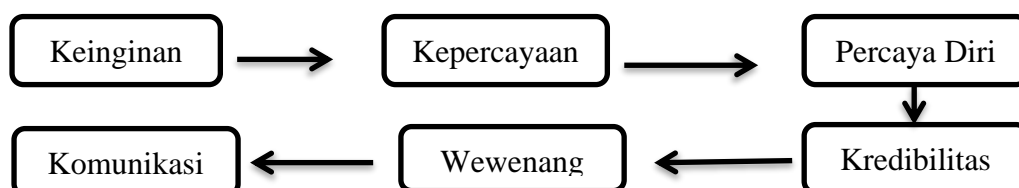
### 1. Pemberdayaan

Menurut Wibowo (2012: 415) pemberdayaan merupakan suatu dorongan untuk lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan menjadikan sumber daya manusia menjadi lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara mendelegasikan kepercayaan dan wewenang sehingga bisa bertanggung jawab. Pemberdayaan merupakan wewenang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk menentukan keputusannya sendiri dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Memberdayakan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan posisi yang berbeda dari posisi sebelumnya agar mendapatkan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.

Stewart dalam Tannady (2017: 140-141) mengemukakan bahwa Pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yang merupakan kemampuan untuk mengatur agar sesuatu dapat terjadi atau tidak terjadi sama sekali. Pemberdayaan merupakan upaya dalam memberikan kesempatan dan keberanian pada karyawan untuk mengambil tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam rangka untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi, diperlukan sebuah model pemberdayaan sebagai bahan acuan dan semangat dalam penerapan pemberdayaan (Tannady, 2017: 143).

**GAMBAR 1**  
**MODEL PEMBERDAYAAN**



Sumber: Tannady, 2017: 143

Terdapat lima prinsip dalam pelaksanaan pemberdayaan SDM pada organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Tannady (2017: 149), yaitu:

- a. Memanfaatkan fungsi SDM dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab lebih.
- b. Pimpinan bersedia untuk melepas sebagian dari wewenangnya.
- c. Pengendalian terhadap kegiatan operasional dilakukan langsung oleh personil SDM yang melaksanakannya.
- d. Seluruh SDM harus memiliki orientasi kepada kepuasan pelanggan.
- e. Manajemen harus bersikap fleksibel dan tidak *reaktif*.

Putri, Nuryanti, & Masharyono (2018: 5) Mengemukakan bahwa Pemberdayaan karyawan berarti memberi tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan. Peran pemberdayaan penting bagi karyawan, karena dengan pemberdayaan, karyawan dapat berperan mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan, yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan menggunakan kreativitas, imajinasi, pengetahuan, dan keterampilan mereka.

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

## 2. Pelatihan

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

Sastradipoera dalam Masram & Mu'ah (2015: 109) mengemukakan 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.

Menurut Masram & Mu'ah (2015: 111) pelatihan memiliki tujuh tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Membuat keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan organisasi.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Mangkunegara (2017: 45) mengemukakan beberapa tujuan dalam pelatihan, yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan semangat kerja
- c. Meningkatkan prestasi secara maksimal
- d. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- e. Meningkatkan kualitas kerja
- f. Meningkatkan perkembangan pegawai
- g. Menghindari penurunan kinerja

Simamora (2006: 328) mengatakan terdapat empat indikator yang dapat digunakan sebagai tolok ukur pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Reaksi, mengukur tentang bagaimana perasaan partisipan terhadap program.
- b. Belajar, meliputi pengetahuan keahlian, dan sikap yang diperoleh sebagai hasil pelatihan.
- c. Perilaku, merupakan perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pelatihan.
- d. Hasil, dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atas pencapaiannya pada tujuan organisasi.

### 3. Self Efficacy

Teori *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. Dengan demikian, pada saat keadaan yang sulit orang-orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung untuk mengurangi upaya mereka dalam bekerja, sedangkan untuk orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menghadapi tantangan. *Self efficacy* dapat menciptakan arah yang positif, yaitu orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan sering terlibat dalam tugas dalam meningkatkan kinerjanya (Robbins & Judge, 2018: 139).

Ferridianto dalam Busro (2017: 134) mengemukakan *Self Efficacy* sebagai persepsi individu akan keyakinan diri atas kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu yang diharapkan. Keyakinan akan kemampuan individu mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika menghadapi hambatan. 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. Semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan tersebut maka semakin baik pula motivasi yang diberikan kepada karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

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. Individu dengan tingkat kepercayaan diri tinggi mampu mengatasi atau mengabaikan hal-hal negatif. Namun, individu yang memiliki kepercayaan diri rendah cenderung tidak melakukan tindakan pada saat mendapat umpan balik negatif. *Self efficacy* mempengaruhi semua tindakan yang dilakukan individu dan seberapa mampu individu bertahan ketika berada dalam kesulitan.

Menurut Bandura, Robbins & jugde dalam Lianto (2019: 58-59) *self efficacy* ditingkatkan oleh empat faktor, yaitu:

- a. Pengalaman keberhasilan merupakan faktor paling penting terhadap *self efficacy* karena didasarkan pada pengalaman pribadi. Keberhasilan kecil yang dihasilkan individu dimasa lalu mampu membuat karyawan untuk lebih percaya diri dan mendorong mereka untuk melakukan keberhasilan lain dimasa depan. Jika individu pernah mengalami kegagalan maka tingkat kepercayaan diri individu akan berkurang. Namun jika kegagalan tersebut dapat diatasi dengan baik, maka kepercayaan diri individu dapat ditumbuhkan kembali.
- b. Keberhasilan orang lain. Individu cenderung membandingkan dirinya dengan orang lain yang sama dengan dirinya. Jika orang lain yang memiliki kedudukan sama dengannya dapat dengan mudah menyelesaikan tugas maka individu juga akan yakin dengan kemampuannya. Sebaliknya, ketika individu melihat orang lain mengalami kegagalan maka kepercayaan diri individu akan turun.
- c. Persuasi verbal. Keyakinan diri individu dapat meningkat ketika mendapat pengaruh dari orang sekitarnya yang meyakinkan bahwa dirinya mampu memenuhi tugasnya dalam organisasi.

- d. Umpan balik psikologis. Individu yang mengalami sensasi emosional dari persepsi mereka atas emosi yang muncul akan mempengaruhi tingkat kemampuan dirinya.

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.

#### 4. Kinerja Karyawan

Siagian dalam indrasari (2017: 54) mengemukakan bahwa, kinerja adalah umpan balik tentang kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier 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 yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rivai & Basri dalam Masram & Mu'ah (2015: 116) mengatakan 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 Busro (2017: 153) kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) yang dicapai individu setelah menyelesaikan tugasnya. Tugas yang dikerjakan dan dihasilkan dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki kapasitas tertentu.

Menurut Kompri (2020: 2) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis perusahaan. Kinerja dapat diukur jika karyawan telah memiliki kriteria tolok ukur yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang tidak mungkin bisa diketahui tanpa adanya tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Artinya, apabila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil

sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk (Adamy, 2016: 93).

Menurut Lubis, Hermanto & Edison (2018: 30-31) terdapat beberapa indikator yang menjadi tolok ukur kinerja karyawan, diantaranya adalah:

- a. Target, merupakan pemenuhan terhadap jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kualitas, sangat penting dalam mempertahankan loyalitas para konsumen.
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian pekerjaan tepat waktu sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan para konsumen.
- d. Taat asas, selain memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu saja yang diperlukan tetapi dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan juga merupakan tolok ukur yang perlu diperhatikan oleh para karyawan.

## 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:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{240}{1+(240)(0,1)^2} = \frac{240}{3,4} = 70,588235294117 = 70$$

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 & 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).

**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
Self Efficacy	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 konstraknya. Hasil pengujian validitas diskriminan adalah sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Nilai cross loading**

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

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	<i>R Square</i>	<i>Q Square</i>
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 persen artinya variabel Pemberdayaan dan Pelatihan secara substansial dapat menjelaskan variabel *self efficacy* dengan tingkat 49,9 persen 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 persen artinya variabel Pemberdayaan, Pelatihan dan *Self Efficacy* secara substansial dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan tingkat 55,7 persen 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.

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

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

$$GoF = 0,444$$

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 <sub>1</sub> →Y→Z	0.324	0.303	0.147	0.125	0.140	0.076	1.840	0.033
X <sub>2</sub> →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.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
3. Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
4. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
5. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Pontianak.
6. Pemberdayaan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

### **Saran**

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

**DAFTAR PUSTAKA**

- 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.