

PERAN *SELF-EFFICACY* MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PAKRAMAN PADANGSAMBIAN

Ni Made Agustina Wahyu Utari ¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
Email: utariagustinaa@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh pihak untuk dapat mewujudkan tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian dan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik, dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, *self-efficacy* berperan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teori kognitif sosial, khususnya pada pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian untuk lebih memperhatikan tingkat *self-efficacy* karyawan dan program pelatihan yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Pelatihan; Kinerja karyawan; *Self-efficacy*

ABSTRACT

Employee performance is an important thing that needs to be considered by the institution in order to realize its goals. This study aims to analyze the role of self-efficacy in mediating the effect of training on employee performance. The samples taken were 35 employees of the LPD Desa Pakraman Padangsambian and used the saturated sample technique. Data collection in this study was carried out using interviews and questionnaires. The data analysis techniques used in this research are path analysis, classic assumption test, and Sobel test. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, training had a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy played a role in mediating the effect of training on employee performance. The results of this study provide the impact of social cognitive theory, especially on the part of the LPD Desa Pakraman Padangsambian to pay more attention to the level of self-efficacy of employees and the training programs provided in order to improve the performance of their employees.

Keywords: Training; Employee performance; *Self-efficacy*

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia dalam sebuah lembaga merupakan salah satu komponen penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen lembaga. Hal ini karena sumber daya manusia terlibat dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengkoordinasian sehingga karyawan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan lembaga (Setiawan *et al.*, 2021). Untuk dapat mencapai tujuan lembaga, tentunya karyawan dengan kinerja yang mumpuni yang akan mampu membantu lembaga untuk mewujudkannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Darodjat, 2015:113). Dengan tercapainya kinerja karyawan yang baik sesuai dengan standar, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap lembaga.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Padangsembian Denpasar. Lembaga Perkreditan Desa Padangsembian merupakan sebuah lembaga keuangan mikro dibawah naungan desa yang berfungsi untuk melayani usaha mikro kecil (UMK) dan masyarakat desa sesuai dengan kebutuhan nasabah, seperti menerima dan menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan deposito, serta menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman atau kredit kepada masyarakat Desa Padangsembian.

Berdasarkan hasil wawancara, pihak LPD Desa Pakraman Padangsembian menyatakan bahwa terdapat keluhan-keluhan terhadap kinerja karyawannya yang terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Adapun bentuk keluhan tersebut berupa kurang responsifnya pelayanan yang diberikan oleh karyawan bagian *teller* dan kasir dalam melayani nasabah, serta karyawan bagian petugas lapangan kadang-kadang tidak mengunjungi nasabah pada saat akan melakukan survei lokasi dan kadang-kadang salah dalam menuliskan jumlah tabungan nasabah. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa adanya komplain oleh nasabah yang ditujukan kepada karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan yang cukup rendah. Selain itu pula, adanya indikasi kinerja karyawan yang rendah juga didukung dengan hasil pra-survei dengan metode wawancara yang melibatkan 10 orang karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian dan didapatkan hasil yang dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Hasil Pra-Survei terkait Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apakah anda mampu memberikan hasil kerja yang tidak mengecewakan atasan?	Sebanyak 5 dari 10 orang karyawan mengatakan bahwa belum bisa memberikan hasil kerja yang tidak mengecewakan atasan.
2	Apakah anda mampu menyelesaikan tugas tepat waktu?	Sebanyak 6 dari 10 orang karyawan mengatakan bahwa belum mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
3	Apakah anda mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien, tanpa mengerjakan aktivitas pribadi?	Sebanyak 6 dari 10 orang karyawan mengatakan bahwa belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien, tanpa mengerjakan aktivitas pribadi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. tersebut, didapatkan hasil yang menunjukkan adanya masalah terkait dengan kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian, yang mana ditunjukkan dengan adanya pernyataan bahwa mereka belum bisa memberikan hasil kerja yang tidak mengecewakan atasan, belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien. Menurut indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2016:206), adanya keluhan-keluhan dari nasabah berkaitan dengan indikator kualitas pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian.

Pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian terus berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawannya saat menerima keluhan-keluhan dari para nasabahnya terkait kinerja karyawan mereka. Adapun salah satu cara yang dilakukan oleh LPD Desa Pakraman Padangsambian untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, sebelum adanya pandemi Covid-19, pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian setiap setahun sekali mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian, maupun pelatihan yang diadakan oleh pihak eksternal, yaitu oleh BKS-LPD (Badan Kerja Sama-LPD). Berdasarkan hasil wawancara, karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan tersebut biasanya ditujukan kepada karyawan yang ada di bidang tersebut. Contohnya apabila diadakan pelatihan kredit, maka yang dapat mengikuti pelatihan tersebut adalah karyawan bagian kredit, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian menyatakan bahwa selama pandemi Covid-19, pelatihan yang diberikan oleh pihak eksternal yaitu BKS-LPD terhenti pada tahun 2020-2021, dan program pelatihan dilanjutkan kembali pada bulan November 2022. Namun, untuk pelatihan yang diberikan oleh pihak internal LPD Desa Pakraman Padangsambian dikarenakan adanya Covid-19 sempat terhenti sejak tahun 2020 hingga 2022, dan pemberian program pelatihan pada tahun 2023 akan dilanjutkan kembali pada bulan September 2023 untuk memperbaiki kinerja karyawannya. Program pelatihan yang sempat terhenti merupakan salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian sehingga kinerja karyawan menurun dan menyebabkan adanya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh nasabah.

Self-efficacy merupakan salah satu hal penting yang dapat membantu program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei, didapatkan hasil yang dapat dilihat dalam Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Pra-Survei terkait Variabel *Self-Efficacy* Karyawan

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apakah anda merasa kemampuan yang dimiliki cocok dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	Sebanyak 6 dari 10 orang karyawan merasa kemampuan yang dimiliki tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.
2	Apakah anda merasa pekerjaan yang sudah terselesaikan mampu memenuhi ekspektasi anda?	Sebanyak 7 dari 10 orang karyawan merasa pekerjaan yang sudah terselesaikan tidak sesuai dengan ekspektasi mereka.
3	Apakah anda merasa kemampuan yang anda miliki melebihi kemampuan rekan kerja anda?	Sebanyak 4 dari 10 orang karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki melebihi kemampuan rekan kerja mereka.

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya hasil survei yang mengindikasikan adanya masalah terkait pelatihan, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian.

Teori kognitif sosial merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura dalam Lianto, 2019). Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Dalam situasi sulit, orang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self-efficacy* tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya (Stajkovic dan Luthans dalam Lianto, 2019).

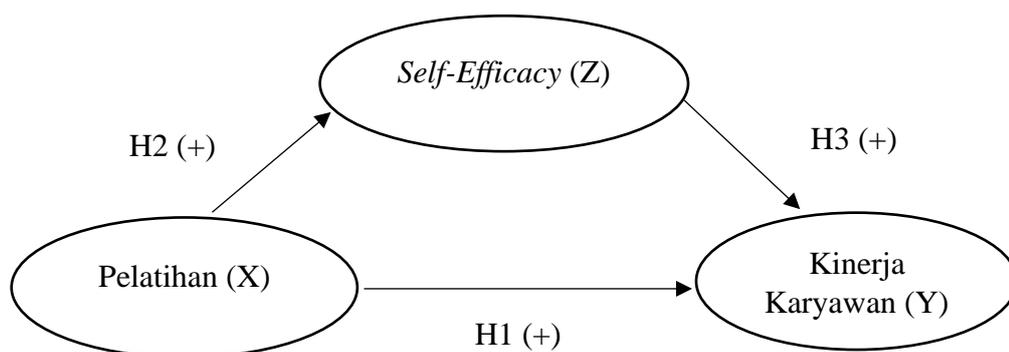
Mangkunegara (2020:67) mengungkapkan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yakni hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, baik itu secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang dimilikinya selama bekerja.

Pelatihan menurut Michael (2017) merupakan sebuah proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melibatkan keahlian, konsep, peraturan, maupun sikap karyawan tersebut. Adapun menurut Marjaya (2019) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk memberi, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan mereka.

Menurut Bandura (1986:56), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa kemampuannya mampu memengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi

dan kondisi tertentu. Adapun menurut Lianto (2019) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya akan berhasil dalam melaksanakan suatu tugas. *Self-efficacy* akan memengaruhi individu dalam bertindak.

Kerangka konseptual tentang peran *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan seperti Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Teori dan hasil penelitian sebelumnya

Gambar 1. menunjukkan bahwa H1 adalah hipotesis yang menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. H2 adalah hipotesis yang menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap *self-efficacy*. H3 adalah hipotesis yang menunjukkan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. H4 adalah hipotesis yang menunjukkan peran *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Girsang *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil $t_{hitung} = 3,380$ di mana nilai t_{tabel} pada α 5persen = 1,978 yang berarti positif. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Anggereni (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai $t_{hitung} = 10,947 > t_{tabel} = 2,009$ dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, jika pelatihan semakin sering dilakukan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Halawi & Haydar (2018), Karim *et al.* (2019), Kuruppu *et al.* (2021), Pakpahan *et al.* (2014), Setiawan *et al.* (2021), Sukmawati *et al.* (2020), dan Younas *et al.* (2018) juga menunjukkan hasil serupa, di mana pelatihan mampu memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut.

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pratiningsih dan Sahrah (2016) didapatkan hasil yang menunjukkan ada perbedaan efikasi diri antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dilihat dari selisih skor *pretest* dan *post test* (*Gained Score*). Hasil *Gained Score* ditemukan nilai $Z = -3,464$ dan $p < 0,01$. bahwa diantara kelompok yang melakukan pelatihan dan kelompok yang tidak melakukan pelatihan terdapat perbedaan tingkat *self-efficacy*. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan yang dilakukan berpengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan.

Hasil serupa juga didapatkan oleh Parjianto *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa hasil uji perbedaan dengan teknik *Wilcoxon signed rank test* dengan p sign sebesar 0,027 (aspek pengetahuan), 0,028 (aspek sikap) dan 0,026 (aspek ketrampilan). Keberhasilan pelatihan ini disebabkan oleh keaktifan para mahasiswa dalam mengikuti pelatihan serta penerapan pelatihan pada masalah akademik yang dialami. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpikir positif dapat meningkatkan efikasi diri akademik pada mahasiswa baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Santi & Puspaningrum (2022), Dehghani *et al.* (2020), dan Hatuf *et al.* (2020) juga menunjukkan hasil serupa, di mana pelatihan mampu memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap *self-efficacy* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

Penelitian yang dilakukan oleh Wastuti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 97,611$ dimana $p < 0,050$. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik jika didasari oleh tingkat efikasi diri yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa didapatkan nilai $p < 0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Carter *et al.* (2018), Cherian & Jacob (2013), Fatih & Duysal (2018), Lisbona *et al.* (2018), dan Meria & Tamzil (2021) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut.

H3: *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dengan pelatihan, keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu (*self-efficacy*) juga harus tinggi. Dengan adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, metode pelatihan yang diberikan akan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa yakin bahwa dirinya merasa optimis bahwa kemampuannya akan meningkat jika diberikan pelatihan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dermawan (2020) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini adalah bahwa *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja prajurit pushidrosal. Dengan adanya pelatihan, prajurit akan merasa percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari prajurit itu

sendiri.

Pelatihan yang dilakukan oleh Idris (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa pelatihan yang dimediasi oleh *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi dengan uji-t menunjukkan bahwa nilai t-hitung pelatihan dengan mediasi *self-efficacy* sebesar 7,627 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t-tabel = 1,667 dengan $\alpha = 0,05$ untuk $N = 48$. Dengan demikian t-hitung (7,627) > t-tabel (1,667) dan sig. 0,009 < 0,05. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, maka pengaruh pelatihan dengan mediasi *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2018), Lianto (2019), serta Wibisono & Yuniawan (2021), yang menyimpulkan bahwa peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan hipotesis sebagai berikut.

H4 : *Self-efficacy* berperan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif (hubungan) kausalitas, yang berarti bahwa data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini dinyatakan dengan angka atau skala numerik, serta bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:94). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu pelatihan (X), dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), yang dimediasi oleh *self-efficacy* (Z).

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian yang berlokasi di Jalan Gunung Sanghyang, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Objek penelitian ini yaitu terkait dengan Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan *Self-efficacy*.

Variabel eksogen adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel terikat. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X). Pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk membantu karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian dalam mengoptimalkan kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh Lembaga untuk mencapai tujuannya. Adapun indikator-indikator pelatihan kerja yaitu: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (instruktur). Variabel endogen merupakan variabel yang menjadi *output* atau akibat dari adanya variabel bebas. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu dalam melakukan serangkaian tugas yang dilimpahkan kepadanya. Terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Variabel mediasi merupakan variabel yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung memengaruhi variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Self-Efficacy* (Z). *Self-Efficacy* merupakan keyakinan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian akan kemampuannya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, dan mengatasi sebuah hambatan. Terdapat empat indikator *self-efficacy*, diantaranya yaitu: pengalaman individu (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious learning*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan kondisi psikologis (*psychological states*). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:150).

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berjumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:149). Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian yang berjumlah 35 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:156).

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka seperti misalnya jumlah pegawai, jumlah hari kerja pegawai dan biaya dengan cara memberikan skor (Sugiyono, 2018:159). Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian dan skor jawaban responden. Data kualitatif adalah data-data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2018:159). Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum mengenai LPD Desa Pakraman Padangsambian. Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap pelatihan, kinerja karyawan, dan *self-efficacy*. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari pihak manajemen perusahaan, seperti jumlah karyawan, dan struktur organisasi LPD Desa Pakraman Padangsambian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak manajemen dan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, dan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian. Kuesioner disusun dengan tujuan untuk menganalisis peran *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung. Instrumen penelitian dalam penelitian ini mengacu pada skala *likert* untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun skor skala *likert* yang digunakan terdiri dari 5 alternatif jawaban

dengan rentang skor 1-5, yakni; sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1.

Agar kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat ukur data, maka pengujian data harus melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2018:203), uji validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sebuah indikator dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen apabila koefisien memiliki korelasi positif dan lebih besar dari 0,03 dengan tingkat kesalahan *alpha* 0,05. Menurut Sugiyono (2018:203), uji reliabilitas adalah instrumen akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* yang ditunjukkan lebih besar atau di atas 0,6.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi, dan analisis statistik inferensial, yang hasilnya berlaku untuk populasi, dan digunakan untuk menganalisis daya sampel.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Terdapat dua set regresi yang dibentuk, yaitu:

$$1) \text{ Persamaan Sub-struktural 1 } Z = \beta_1 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$2) \text{ Persamaan Sub-struktural 2 } Y = \beta_2 X + \beta_3 Y_1 + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Pengujian hipotesis bisa dilakukan apabila model regresi dengan variabel mediasi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Suatu model secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji Sobel merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan mediator dari hubungan pelatihan dan kinerja karyawan. Untuk menguji seberapa besar peran *self-efficacy* memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan uji sobel. Untuk menunjukkan peran mediasi, perlu dilakukan uji VAF untuk menghitung korelasi dari nilai koefisien jalur dibandingkan dengan nilai total koefisien jalur. Jika nilai VAF dengan penggunaan rumus diatas mendapatkan hasil diatas 80persen maka menunjukkan peran mediasi sebagai pemediasi penuh. Jika nilai VAF berkisar 20persen-80persen maka dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial, dan jika nilai VAF kurang dari 20persen menunjukkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) awal mulanya dibentuk pada tanggal 20-21 Februari 1984 di Semarang Menteri Dalam Negeri menyelenggarakan seminar kredit pedesaan, di mana salah satu hasilnya yaitu pembentukan Lembaga Dana

Kredit Pedesaan untuk memfasilitasi masyarakat di pedesaan. Bali menindak lanjuti hasil seminar tersebut dengan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali (Prof. DR. Ida Bagus Mantra) Nomor 972 Tahun 1984. Tanggal 1 November 1984 tentang pendirian Lembaga Perkreditan Desa di Provinsi Daerah Tingkat I Bali. Kemudian dikuatkan dengan Perda Provinsi Daerah Tingkat I Bali No. 2 Tahun 1988 tentang Lembaga Perkreditan Desa. Guna menunjang pembangunan ekonomi desa dan meningkatkan kemandirian Desa Pakraman dengan segala aspeknya, dipandang perlu mengadakan upaya-upaya untuk memperkuat kedudukan keuangan Desa Pakraman dengan mendirikan suatu badan usaha milik desa yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang bergerak dalam usaha simpan pinjam.

Kegiatan ekonomi masyarakat semakin meningkat khususnya di pedesaan, sejak dicanangkannya LPD oleh Pemerintah Provinsi Bali Tahun 1984 dengan penyempurnaan Peraturan Daerah Bali Nomor 8 Tahun 2002, di mana LPD kini memiliki peranan yang peting dalam perekonomian desa. Jangkauan masyarakat terhadap pemenuhan kebutuhan permodalan semakin mudah dan lambat laun dapat mengurangi kemiskinan di pedesaan karena semakin besarnya peluang berusaha di desa.

LPD Desa Pakraman Padangsambian merupakan salah satu LPD di kawasan Denpasar Barat. Tidak jauh berbeda dengan LPD lainnya, LPD Desa Pakraman Padangsambian juga menawarkan berbagai macam produk dan layanan jasa keuangan kepada para masyarakat. Salah satunya layanan jasa yang ditawarkan adalah pelayanan kredit kepada masyarakat.

LPD Desa Pakraman Padangsambian terbentuk pada tanggal 16 Februari 1990 berdasarkan *paruman* atau rapat masyarakat yang bertempat di Kantor Lurah Padangsambian. Wilayah kerja dari LPD Desa Pakraman Padangsambian meliputi: Kelurahan Padangsambian, sebagian Desa Padangsambian Klod dan sebagian Desa Padangsambian Kaja dan telah berkembang menjadi 14 Banjar.

Dalam pelestarian adat dan budaya LPD Desa Pakraman Padangsambian menetapkan untuk mengadakan *Upakara Pitra Yadnya* gratis pada tahun 2010 yang mengeluarkan anggaran dana sebesar kurang lebih Rp. 250.000.000,00. Kegiatan ini merupakan tanggung jawab sosial LPD terhadap krama di Desa Pakraman Padangsambian dengan harapan timbul rasa kebersamaan dan toleransi khususnya kepada krama yang kurang mampu, pengorbanan ini dalam era sekarang lebih dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* atau tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat sekitar dalam usaha pelestarian lingkungan termasuk adat dan budaya setempat. Dan pada bulan Juli – Agustus 2010 Desa Pakraman telah melaksanakan Ngaben dan Memukur masal yang dibiayai oleh LPD melalui program CSR sebesar Rp. 421.712.575,00 diluar sumbangan dari Bapak Gubernur Rp.20.000.000,00, Bapak Walikota Denpasar Rp. 15.000.000,00 dan dari donatur serta peserta Rp. 37.621.000,00.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lama bekerja yang dijelaskan pada Tabel 3. berikut.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (persen)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	45,71
		Perempuan	19	54,29
Jumlah			35	100
2	Umur	21-30 tahun	7	20
		31-40 tahun	3	8,57
		41-50 tahun	11	31,43
		51-60 tahun	14	40
Jumlah			35	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	17,14
		Diploma	17	48,57
		S1	10	28,57
		Pasca Sarjana	2	5,72
Jumlah			35	100
4	Lama Bekerja	1-10 tahun	7	20
		11-20 tahun	12	34,29
		21-30 tahun	13	37,14
		>30 tahun	3	8,57
Jumlah			35	100

Sumber: Karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, 2023

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang dijadikan sampel didominasi oleh karyawan perempuan, dengan rentang umur 41-50 tahun, dengan tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu diploma, dan lamanya bekerja yaitu 21-30 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing indikator dalam setiap variabel, yaitu variabel pelatihan, kinerja karyawan, dan *self-efficacy*.

Variabel pelatihan merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, yang diukur menggunakan 8 indikator dan ditanggapi melalui 5 poin skala *likert*. Distribusi jawaban responden terhadap variabel pelatihan dengan jumlah nilai rata-rata 3,82 termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 pada pernyataan "Terdapat fasilitas yang memadai untuk mendukung kebutuhan pelatihan", serta pada pernyataan "Saya merasa cukup dengan durasi waktu pelatihan" didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,28.

Variabel *self-efficacy* merupakan variabel mediasi pada penelitian ini, diukur menggunakan 6 indikator dan ditanggapi melalui 5 poin skala *likert*. Distribusi jawaban responden terhadap variabel *self-efficacy* dengan jumlah nilai rata-rata 3,82 termasuk dalam kriteria baik, artinya responden yang merupakan karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 pada pernyataan "Dengan hasil pengalaman kerja saya sebelumnya, saya merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan selanjutnya", dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 pada pernyataan "Saya yakin

bahwa kemampuan yang saya miliki setara atau melebihi kemampuan rekan kerja saya”.

Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat pada penelitian ini, diukur menggunakan 7 indikator dan ditanggapi melalui 5 poin skala *likert*. distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan jumlah nilai rata-rata 3,76 termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,14 pada pernyataan “Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan, dan selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin”, serta nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, tanpa dibantu oleh rekan kerja saya”.

Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan *valid* apabila pada saat dilakukan uji validitas dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total, didapatkan hasil *Pearson Correlation* ($r \geq 0,3$). Hasil uji validitas masing-masing instrument dari variabel yang ada di dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Pelatihan (X)	X1	0,842	Valid
	X2	0,803	Valid
	X3	0,846	Valid
	X4	0,877	Valid
	X5	0,579	Valid
	X6	0,704	Valid
	X7	0,424	Valid
	X8	0,530	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,655	Valid
	Y2	0,658	Valid
	Y3	0,675	Valid
	Y4	0,653	Valid
	Y5	0,688	Valid
	Y6	0,646	Valid
	Y7	0,624	Valid
<i>Self-Efficacy</i> (Z)	Z1	0,654	Valid
	Z2	0,751	Valid
	Z3	0,721	Valid
	Z4	0,731	Valid
	Z5	0,713	Valid
	Z6	0,649	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari Tabel 4. diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian berupa Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan *Self-Efficacy* telah memenuhi syarat uji validitas yang ditunjukkan dengan nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen telah berada diatas 0,30 sehingga instrumen ini layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan koefisien *cronbach's alpha*. Sebuah

instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pelatihan (X)	0,860	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,760	Reliabel
3.	<i>Self-Efficacy</i> (Z)	0,783	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 5. diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	2,738	0,342		8,027	0,002
Pelatihan	0,152	0,046	0,323	3,151	0,002
R ² = 0,483		F Statistik = 11,385		Sig F = 0,000	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) substruktural 1 seperti pada data disajikan pada Tabel 4.14, maka persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

$$M = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$M = 0,323X + \varepsilon_1$$

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *self-efficacy*. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*) sebesar 0,483 mempunyai arti bahwa sebesar 48,3 persen variasi *self-efficacy* dipengaruhi oleh variasi pelatihan, sedangkan sisanya 51,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	0,109	0,311		0,351	0,726
1 Pelatihan	0,597	0,080	0,536	7,458	0,000
<i>Self-efficacy</i>	0,382	0,078	0,351	4,893	0,000
R ² = 0,621		F Statistik = 87.540		Sig F = 0,000	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) substruktural 2 seperti pada data yang disajikan pada Tabel 4.15, maka persamaan strukturnya adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_2X + \beta_3M + e_1$$

$$Y = 0,536X + 0,351M + e_2$$

Nilai signifikansi masing-masing variabel bebas kurang dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*) sebesar 0,621 mempunyai arti bahwa sebesar 62,1 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan *self-efficacy*, dan sebesar 37,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan model substruktural 1 dan substruktural 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar error sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,483} = 0,719$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,621} = 0,615$$

Tabel 7.
Hasil Pengujian Nilai *Standard Error*

Hasil Pengujian	Nilai <i>Standard Error</i>	Keterangan
Pe ₁	0,719	Standar error variabel pelatihan
Pe ₂	0,615	Standar error variabel kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan pengaruh *error* didapatkan hasil pengaruh *error* Pe₁ sebesar 0,719 dan pengaruh *error* Pe₂ sebesar 0,615. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

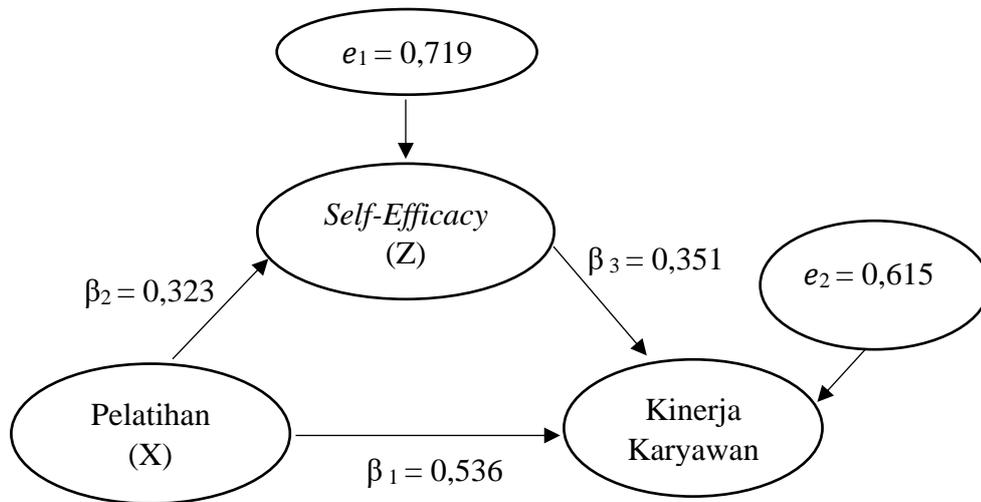
$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,719)^2 - (0,615)^2 \\ &= 0,805 \end{aligned}$$

Tabel 8.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Total

Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Keterangan
R ² _m	0,805	Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara gabungan.

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai determinasi total sebesar 0,805 mempunyai arti bahwa sebesar 80,5 persen variasi kinerja karyawan pada karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian dipengaruhi oleh variasi pelatihan dan *self-efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 19,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.



Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 9.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Pelatihan (X), Self-Efficacy (Z), Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Self-Efficacy (Z) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X-Y	0,536	0,188	0,511
X-Z	0,323	-	0,536
Z-Y	0,351	-	0,351

Sumber: Data diolah, 2023

Penghitungan Variabel Mediasi menggunakan Statistik Uji:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}}$$

Keterangan;

a = 0,323

b = 0,351

Sa = 0,046

Sb = 0,078

$$Z = \frac{0,323 \times 0,351}{\sqrt{0,351^2 0,046^2 + 0,323^2 0,078^2 + 0,046^2 0,078^2}}$$

$$Z = 4,036$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai Z sebesar $4,036 > 1,96$. Hasil ini berarti bahwa variabel mediasi yaitu *self-efficacy* dinilai dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian.

Perhitungan nilai VAF adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}} \\ \text{VAF} &= \frac{0,188}{0,536 + 0,188} \\ \text{VAF} &= 0,2597 = 25,97\text{persen} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji VAF, didapatkan nilai hitung VAF sebesar 25,97persen dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial karena nilai berada pada kisaran 20persen - 80persen, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memediasi secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai sig.t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,536. Nilai Sig.t $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang *et al.* (2021) yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai sig.t sebesar 0,002 dengan nilai koefisien beta 0,323. Nilai Sig.t $0,002 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* memiliki arti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan *self-efficacy* pada karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiningsih dan Sahrah (2016) yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan terhadap manajer tingkat menengah di PT BAT Yogyakarta berpengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai sig.t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,351. Nilai Sig.t $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa apabila tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wastuti (2018) yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik jika didasari oleh tingkat *self-efficacy* yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan uji Sobel dan uji VAF, yang mana dalam uji Sobel didapatkan hasil nilai $Z = 4,036 > 1,96$, yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai uji VAF memperoleh hasil 25,97 persen yang menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berperan sebagai pemediasi secara parsial pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian. Hasil kedua uji ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian melalui tingkat *self-efficacy* karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dermawan (2020) yang menyatakan bahwa peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian terkait dengan pengaruh masing-masing variabel, adapun simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian, *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian. Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membantu program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal ini menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan akan memberikan efek yang lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila didukung dengan *self-efficacy* diri yang tinggi dalam diri karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut: bagi pihak LPD Desa Pakraman Padangsambian sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan program pelatihan yang diberikan kepada karyawannya sehingga hal ini dapat membantu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, bagi pihak manajemen LPD Desa Pakraman Padangsambian sebaiknya lebih memperhatikan tingkat *self-efficacy* karyawannya sehingga apabila karyawan memiliki tingkat keyakinan yang tinggi pada kemampuan dirinya sendiri, maka hal tersebut tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya di LPD di seluruh kota Denpasar, atau di seluruh Bali, serta menambahkan variabel-variabel baru seperti *green training*, *work overload*, *quality of work life*, dan variabel penelitian lainnya.

REFERENSI

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), hal. 606–615.
- Ardanti, D. M. , & R. E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 165–175.
- Arifin, Z. , H. H. N. M. , J. M. , & R. H. P. (2021). *The Role of Employees Engagement and Self-Efficacy on Employee Performance: An Empirical Study on Palm Oil Company. Natural Volatiles & Essential Oils. Natural Volatiles & Essential Oils*, 8(4), pp. 10177–10190.
- Astuti, R., & Gunawan, W. (2016). Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja. *Jurnal Psikogenesis*, 4(2), hal. 141–151.
- Avkiran, N. (2018). *Partial Least Square Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance*. New York City: Springer.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thoughts and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Carter, W., Nespit, P., Badham, R., Parker, S., & Sung, L. (2018). The Effects of Employee Engagement and Self-efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), pp. 2483–2502.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). *The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. Management Research Review*, 41(2), pp. 186–201.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. International Journal of Business and Management*, 8(14), pp. 80–88.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT Refika Aditama.
- Dehghani, F., Barkhordari-Sharifabad, M., Sedaghati-Kasbakhi, M., & Fallahzadeh, H. (2020). *Effect of palliative care training on perceived self-efficacy of the nurses. BMC Palliative Care*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00567-4>
- Dermawan, I. (2020). *The Influence of Charismatic Leadership and Training on The Performance of the Indonesian Navy Hydrographic and Oceanographic Center with Self Efficacy as an Intervening Variable. Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 3(2), pp. 112-136
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), hal. 1–8.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. International Humanities Studies*, 5(2), pp. 24-45.

- Idris. (2021). Peran Mediasi *Self-Efficacy* terhadap Pelatihan dan Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal AKMA (Akuntansi Dan Manajemen)*, 7(3), hal. 36–51.
- Karim, Md. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. B. (2019). *The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data*. *Noble International Journal of Business and Management Reesearch*, 3(2), pp. 25–33.
- Kharismayanti, N. K. A., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. *Jurnal EMAS*, 3(7), 49–62.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka*. *Global Journal of Management and Business Research*, pp. 13–20.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), hal. 55-61.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). *The Effect of Work Engagement and Self-Efficacy on Personal Initiative and Performance*, 30(1), pp. 89-104.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2), 279–290.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. CV. R.A.De.Rozarie.
- Parjianto, J., Yanto, A. D., & Erlita, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif Terhadap Peningkatan Efikasi Diri Akademik pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), pp. 118-135
- Rahyuda, M. S. I. E. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Udayana Press.
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Erlangga.
- Sahrah, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Goal Setting terhadap Efikasi Diri Manajer Tingkat Menengah di PT BAT Yogyakarta. *InSight*. 18(2), hal. 191-204.
- Santi, D. E., & Puspaningrum. (2022). Pengaruh Pelatihan Komunikasi untuk Meningkatkan Efikasi Diri Karyawan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 343–348.
- Saputra Pakpahan, E. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), hal. 116-121
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirauhsaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta .

- Sukmawati, E., Langgeng Ratnasari, S., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), hal. 461–479.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Wibisono, D. E., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Pengembangan Karir dan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5), hal, 1–11.
- Wijaya, I. B. A. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(12), 3621–3640.
- Younas, W., Farooq, M., Khalil-Ur-Rehman, F., & Zreen, A. (2018). *The Impact of Training and Development on Employee Performance IOSR Journals The Impact of Training and Development on Employee Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(7), 20–23.