

KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI KERAGAMAN KETERAMPILAN (STUDI KASUS PADA GURU SLTA DI KOTA SEMARANG)

Maduretno Widowati¹⁾, Luhgiatno²⁾, Mohklas³⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara
maduretno16@gmail.com¹⁾, luhgiatno_smg@yahoo.co.id²⁾, mohklas1970@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of self-efficacy and extensive training on employee performance, as well as to examine the moderating role of skill variety in these relationships. The research method employed is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to senior high school (SLTA) teachers in Semarang City and analyzed using partial hypothesis testing and moderation regression analysis techniques. The research results indicate that self-efficacy and extensive training have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, skill variety strengthens the relationship between self-efficacy and extensive training on performance. These findings suggest that organizations need to pay attention to the development of self-efficacy and provide comprehensive training, as well as encourage skill variety to optimize employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Extensive Training, Employee Performance, and Skill Variety.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kerja organisasi menentukan keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kuantitas, dan kualitas. Karyawan harus memahami berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan kinerja mereka. Pelatihan yang menyeluruh dan manajemen diri yang efektif adalah komponen penting dalam manajemen SDM. Efikasi diri mempengaruhi pemikiran, perilaku, dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang efektif sangat penting bagi karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka dan menghindari masalah (Pramudya et al., 2023).

Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih siap untuk menerima tanggung jawab baru, berani mengambil inisiatif, dan dapat menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada arahan atasan mereka. Kondisi ini meningkatkan kinerja karena individu memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka dan merasa memiliki kontrol atas tugas yang harus mereka selesaikan. Selain itu, peningkatan kemampuan pegawai, pelatihan, konstruktif, dan realistis adalah strategi penting untuk manajemen kinerja (Ananda, 2024).

Pelatihan meningkatkan efisiensi diri karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan dan efikasi diri saling memperkuat untuk mencapai hasil terbaik. Pelatihan intensif menunjukkan bahwa organisasi berkomitmen untuk meningkatkan sumber daya manusia, yang dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk bekerja. Kapasitas teknis dan kekuatan psikologis harus dibangun dalam lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan adaptif terhadap perubahan (Pelita Bangsa, 2023).

Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dikenal sebagai efikasi diri. Jika karyawan suatu organisasi memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, kinerja organisasi akan meningkat karena mereka lebih berinisiatif, berani menghadapi tantangan, dan berfokus pada hasil. Pelatihan komprehensif sangat penting untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan baru dan meningkatkan keyakinan

mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kemampuan kerja karyawan akan ditingkatkan melalui program pelatihan yang direncanakan dengan baik (Sukatin et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama produktivitas organisasi. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien adalah tanda kinerja yang baik. Hubungan antara pelatihan dan kinerja dan efikasi diri, bagaimanapun, tidak selalu linier. Di sini, keragaman keterampilan, juga dikenal sebagai keragaman keterampilan, berfungsi sebagai variabel pengatur yang meningkatkan atau mengurangi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja (Firman & Dirwan, 2024).

Keanekaragaman keterampilan menunjukkan bahwa karyawan memiliki berbagai jenis keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Keterampilan yang terbatas dapat melemahkan efikasi diri dan pelatihan karena mereka tidak dapat memanfaatkan semua kemampuan mereka. Sebaliknya, keanekaragaman keterampilan yang tinggi meningkatkan efikasi diri dan pelatihan karena karyawan lebih mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi kerja dan tantangan. Oleh karena itu, keragaman keterampilan sangat penting untuk mengoptimalkan pengaruh pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai (Serang et al., 2024).

Studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara kinerja karyawan dan efikasi diri, serta seberapa pentingnya pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun, hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Studi menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi penelitian lain menemukan bahwa komponen lain mempengaruhi kinerja secara tidak langsung. Dengan cara yang sama, banyak orang percaya bahwa pelatihan ekstensif meningkatkan kinerja. Namun, penelitian empiris menunjukkan bahwa dampak ini dapat berbeda-beda tergantung pada lingkungan organisasi, metode pelatihan, dan sifat individu (Serang et al., 2024).

Literatur yang ada memiliki kelemahan utama, yaitu kurangnya perhatian pada elemen yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap kinerja. Meskipun sangat penting secara teoritis, keragaman keterampilan, atau keragaman keterampilan, belum banyak dipelajari sebagai variabel pengatur dalam konteks ini. Pegawai yang memiliki berbagai keterampilan cenderung lebih fleksibel, fleksibel, dan mampu menerapkan hasil pelatihan secara lebih efisien dalam pekerjaan sehari-hari (Kewirausahaan et al., n.d.).

Karena itu, penelitian ini mengeksplorasi peran keragaman keterampilan sebagai variabel pengatur dalam hubungan antara efikasi diri dan pelatihan komprehensif terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi (Nengseh et al., 2024).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan, dan kemampuan seorang pegawai untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan sumber daya mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki kinerja yang baik biasanya menunjukkan bahwa mereka sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, sangat termotivasi, dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan sedikit kesalahan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kepemimpinan, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, lingkungan kerja, efikasi diri, dan sistem penghargaan. Dalam manajemen SDM, pengukuran kinerja sangat penting untuk keputusan tentang promosi, pelatihan, dan evaluasi organisasi (Yusuff, 2023b).

Efikasi Diri

Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kondisi tertentu disebut efikasi diri. Albert Bandura pertama kali memperkenalkan ide ini melalui teori kognitif sosial, yang mengatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri rendah biasanya merasa

ragu terhadap kemampuannya sendiri, mudah menyerah, dan cenderung menghindari situasi yang menantang. Individu dengan efikasi diri yang tinggi juga cenderung merasa mampu mengatasi tantangan, menyelesaikan tugas yang sulit, dan mencapai tujuan. Mereka juga lebih tahan terhadap tekanan dan lebih gigih dalam menghadapi hambatan. Empat sumber utama mempengaruhi efikasi diri: pengalaman keberhasilan (melihat keberhasilan orang lain), pengalaman vikarius (melihat keberhasilan orang lain), persuasi verbal (menerima dukungan atau insentif dari orang lain), dan kondisi fisik dan emosional. Efikasi diri sangat mempengaruhi sikap kerja, inisiatif, dan kinerja karyawan dalam organisasi (Sukatin et al., 2023).

Pelatihan Ekstensif

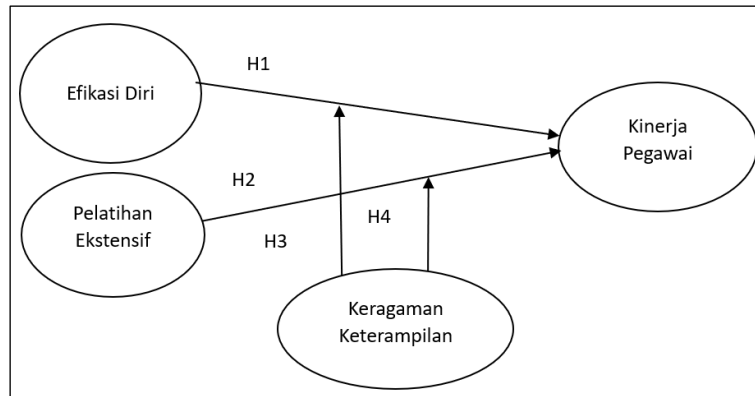
Pelatihan ekstensif adalah proses pembelajaran terstruktur yang dirancang secara menyeluruh dan menyeluruh yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pelatihan ekstensif biasanya berlangsung cukup lama dan mencakup berbagai aspek teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan organisasi, dan diberikan secara konsisten dan sistematis. Dalam kehidupan nyata, pelatihan ini dapat mencakup kombinasi teori, praktik langsung, simulasi, studi kasus, dan evaluasi berkelanjutan. Pelatihan yang dilakukan secara menyeluruh dan terarah dapat meningkatkan daya saing seseorang, meningkatkan pengetahuan profesional, dan menumbuhkan sikap kerja yang lebih inovatif dan fleksibel. Pelatihan yang menyeluruh dapat membuat karyawan merasa lebih produktif karena mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan memungkinkan mereka untuk mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas mereka. Pelatihan yang berkelanjutan juga dapat memperkuat kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan menciptakan budaya kerja yang produktif (Lusiana, S. E., & Silvia Sari, 2024).

Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Keanekaragaman keterampilan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki dan menggunakan berbagai jenis keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Menurut teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham, keragaman keterampilan merupakan komponen penting yang menentukan tingkat motivasi dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki banyak keterampilan biasanya fleksibel dan kreatif dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan menggunakan berbagai keterampilan, seperti komunikasi, teknis, analisis, dan manajemen. Mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan kerja yang kompeten, lebih mudah berkolaborasi lintas fungsi, dan lebih fleksibel terhadap perubahan. Keanekaragaman keterampilan sangat penting untuk mengendalikan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai, seperti pelatihan dan efikasi diri. Pegawai yang memiliki berbagai keterampilan cenderung lebih mampu menerapkan hasil pelatihan dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit (Sudira, 2021).

Kerangka Konseptual

Alur pemikiran dalam menjelaskan penelitian ini dapat diilustrasikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Efikasi Diri Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2: Diduga Pelatihan Ekstensif Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H3: Diduga Keragaman Keterampilan Memoderasi Antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

H4: Diduga Keragaman Keterampilan Memoderasi Antara Pelatihan Ekstensif terhadap Kinerja Pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Guru di SLTA Kota Semarang. Penentuan jumlah sampel adalah 5-10 kali jumlah indikator ditambahkan jumlah variabel laten (Bahri, S., & Zamzam, 2021). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 21, variabel laten sebanyak 4. Sampel dalam penelitian ini mengambil batas minimum, yaitu; $(4 \times 21) + 4 = 88$, dengan menggunakan *non probability sampling*. Penyebaran sampel dilakukan secara proporsional pada Guru di SLTA Kota Semarang.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

NO.	Variabel		Definisi Operasional	Indikator / Pengukuran
	Bebas/Moderating	Terikat		
1.	Efikasi Diri (<i>self-efficacy</i>)		Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Tumangday, 1977).	1. Tingkat (level). 2. Kekuatan (strength). 3. Generalitas (generality).
2.	Pelatihan Ekstensif (<i>extensive training dimension</i>)		Program pelatihan yang disediakan oleh organisasi mencakup berbagai keterampilan dan pengetahuan yang luas, mulai dari keterampilan teknis hingga keterampilan <i>interpersonal</i> dan manajerial (Holton et al., 2000).	1. Keragaman jenis pelatihan yang ditawarkan. 2. Cakupan materi pelatihan. 3. Jumlah jam pelatihan. 4. Anggaran yang dialokasikan. 5. Tingkat partisipasi karyawan.
3		Kinerja Pegawai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	1. Kuantitas kerja sesuai target.

NO.	Variabel		Definisi Operasional	Indikator / Pengukuran
	Bebas/Moderating	Terikat		
			oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Diemunsch et al., 1997).	2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu Penyelesaian tugas. 6. Kehadiran dan kedisiplinan. 7. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja. 8. Kepuasan pelanggan. 9. Penguasaan kompetensi. 10. Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. 11. Ketaatan pada peraturan dan prosedur kerja. 12. Pencapaian target.
4	Keragaman Keterampilan (<i>Moderating</i>)		Tingkat di mana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda (Ardan, M., & Jaelani, 2021).	1. Jumlah keterampilan yang berbeda, dan tingkat kompleksitas yang dibutuhkan. 2. Pemanfaatan bakat dan kemampuan yang bervariasi, dan keragaman tugas dan aktivitas yang harus dilakukannya. n. 3. Tingkat rotasi, dan otonomi dalam memilih cara menyelesaikan pekerjaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Olah Data Penelitian-Uji T (Uji Parsial)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.049	2.618		3.456	.001
	Efikasi Diri (<i>self-efficacy</i>) X1	.873	.221	.274	3.948	.000
	Pelatihan Ekstensif (<i>extensive training dimension</i>) X2	1.134	.119	.661	9.515	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Olah Data Penelitian-Uji Interaksi (Moderasi)

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.141	1.226		19.689	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Interaksi Efikasi Diri (<i>self-efficacy</i>)_X1 *Keragaman Keterampilan Z	.028	.013	.205	2.258	.027
Interaksi Pelatihan Ekstensif (<i>extensive training dimension</i>)_X2* Keragaman Keterampilan Z	.055	.007	.709	7.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t-tabel adalah 1,663 ($n - k = 88 - 4 = 84$)

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Interpretasi Hasil Olah Data

1. Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,948 > 1,663$. Dengan demikian, H1 diterima.
2. Pelatihan Ekstensif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,515 > 1,663$. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Keragaman Keterampilan memoderasi hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,258 > 1,663$. Dengan demikian, H3 diterima.
4. Keragaman Keterampilan memoderasi hubungan antara Pelatihan Ekstensif dengan Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,830 > 1,663$. Dengan demikian, H4 diterima.

Pembahasan

Efikasi Diri Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka bergantung pada elemen psikologis seperti efikasi diri. Albert Bandura, yang pertama kali menerapkan konsep ini dalam teori kognitif sosial, menekankan bahwa efikasi diri sangat penting untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan mengurangi stres. Dia menekankan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan efektivitas, fokus, dan kejelasan dalam pemecahan masalah, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Sabil, R. A., & Pd, 2023).

Organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka akan memiliki tenaga kerja yang berdedikasi, proaktif, dan mampu menghasilkan pekerjaan yang efisien. Karyawan yang tidak efisien dalam aspek lain dari pekerjaan mereka mungkin tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan efektif, yang dapat berdampak negatif pada kualitas dan kuantitas produk. Teknik untuk meningkatkan produktivitas dengan umpan balik dari pekerjaan sebelumnya, pelatihan yang tepat, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, dan kesuksesan sebelumnya. Manajemen dapat mencapai ini dengan mengembangkan program, perencanaan, dan budaya kerja yang mendukung. Menurut penelitian empiris, ada korelasi yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dan self-efficacy (Yusuff, 2023a).

Pelatihan Ekstensif Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Pelatihan ekstensif adalah jenis pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan di luar lingkungan kerja formal, biasanya melalui pelatihan teknis, workshop, seminar, kursus singkat, atau bentuk pengajaran lainnya. Tujuan pelatihan ekstensi adalah meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan karyawan, dan terdiri dari meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks manajemen organisasi modern. Pelatihan ekstensif memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi, teknik kerja, dan kebijakan terbaru (Fadlillah, 2024).

Pelatihan tambahan membantu karyawan untuk bekerja, meningkatkan keberadaan dan kemajuan karyawan, merasa didukung, diberdayakan, yang menghasilkan loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi. Pelatihan tambahan sebagai faktor teknis dan motivasional memengaruhi cara pemikiran karyawan, bertemu dengan orang lain dari berbagai tempat melalui pelatihan yang dilakukan di luar organisasi. Pelatihan membantu kinerja karyawan tidak otomatis, harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan mengikuti prosedur konsisten. Pelatihan bersifat formal dan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pelatihan membantu produktivitas, kualitas kerja, efisiensi waktu, dan adaptabilitas karyawan (Febrianty, S. E., & Muhammad, 2023).

Keragaman Keterampilan dapat Memoderasi Hubungan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Efikasi diri adalah komponen penting dalam lingkungan kerja, membantu karyawan menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Kemungkinan seseorang menunjukkan kinerja yang lebih baik terkait dengan tingkat efisiensi dirinya. Hubungan dapat dipengaruhi oleh variabel moderator, salah satunya keragaman keterampilan. Keanekaragaman keterampilan mengacu pada berbagai kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai, baik dari teknis, interpersonal, dan manajemen (Sembiring, 2022).

Keragaman keterampilan adalah variabel moderator yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dapat berbeda tergantung pada sejauh mana pegawai memiliki variasi keterampilan yang cukup luas. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi dan keragaman keterampilan tinggi, kinerja cenderung meningkat secara signifikan. Kombinasi ini menciptakan pegawai yang tidak terhadap kemampuannya dan kompetensi untuk mengeksekusi berbagai tugas. Efisiensi diri dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh keragaman keterampilan. Organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara yang tidak tergantung pada dorongan psikologis atau motivasi. Sebaliknya, mereka ingin meningkatkan keterampilan karyawan mereka melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi. Strategi ini akan memastikan bahwa karyawan tidak hanya tidak "percaya bisa" tetapi juga tidak "benar-benar bisa" (Saputra et al., 2023).

Keragaman Keterampilan dapat Memoderasi Hubungan antara Pelatihan Ekstensif terhadap Kinerja Pegawai (H4)

Pelatihan ekstensif adalah strategis organisasi dalam membuat kapasitas dan kompetensi pegawai melalui pelatihan di luar rutinitas kerja formal. Hal ini bisa berupa seminar, workshop, teknis, dan kursus yang bertujuan menambah wawasan dan keterampilan pegawai. Pelatihan ekstensif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dapat memperbaharui pengetahuan, meningkatkan kepercayaan diri, dan membuka wawasan baru yang aplikatif di tempat kerja (Zein, 2023).

Keanekaragaman keterampilan mengacu pada berbagai kemampuan karyawan, termasuk kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal. Hal ini berfungsi sebagai moderator, mempengaruhi hubungan antara pelatihan khusus dan kinerja karyawan. Karyawan dengan keragaman keterampilan yang tinggi lebih mungkin untuk mengajar dan beradaptasi dengan berbagai tugas secara efektif, sehingga meningkatkan pengaruh pelatihan khusus terhadap kinerja karyawan (Anjali et al., 2024).

Karena kurangnya perkembangan keterampilan, karyawan dengan keterampilan rendah atau terbatas mungkin menghadapi kesulitan saat mengikuti pelatihan intensif. Hal ini berarti bahwa pelatihan berdampak lebih rendah pada kinerja. Oleh karena itu, pelatihan yang tidak mengembangkan keterampilan yang tepat tidak efektif untuk meningkatkan kinerja. Guna mencapai hasil yang optimal, organisasi harus berkonsentrasi pada kemampuan karyawan sebelum pelatihan. Sebagai upaya untuk memastikan pelatihan yang efektif, program pelatihan harus disesuaikan dengan profil dan tingkat keterampilan karyawan. Sumber daya manusia yang fleksibel, produktif, dan efektif dapat dihasilkan dari kombinasi ini (Syamsudin et al., 2024).

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Pelatihan Ekstensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Keragaman Keterampilan dapat memoderasi atau memperkuat pengaruhnya antara Efikasi Diri, dan Pelatihan Ekstensi terhadap Kinerja Pegawai pada Guru SLTA di Kota Semarang.

Rekomendasi

Sebagai strategi prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian menunjukkan bahwa organisasi harus berkonsentrasi pada pengembangan efektivitas pribadi dan pelatihan yang luas. Hal ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, mendorong pertumbuhan pribadi melalui pelatihan, dan meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang relevan dan berguna. Pelatihan harus mencakup keterampilan teknis serta keterampilan lunak seperti manajemen, komunikasi, dan kepemimpinan. Melalui pelatihan fungsional, rotasi, dan koordinasi proyek strategis, organisasi harus mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan multidisipliner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. (2024). *Komitmen Kerja (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja)*. umsu press.
- Anjali, F., Ummami, R., & Wildan, M. A. (2024). *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Mengoptimalkan Komunikasi Karyawan Melalui Era Digitalisasi*. 4(1), 717–726.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2021). *Model penelitian kuantitatif berbasis sem-amos mengenal sem-amos*. Deepublish.
- Diemunsch, P., Leeser, J., Feiss, P., D'Hollander, A., Bradburn, B. G., Paxton, D., Whitmore, J., Panouillot, P., Navé, S., Brown, R. A., & Hahne, W. F. (1997). Intravenous dolasetron mesilate ameliorates postoperative nausea and vomiting. *Canadian Journal of Anaesthesia*, 44(2), 173–181. <https://doi.org/10.1007/BF03013007>
- Fadlillah, A. F. (2024). *Kurikulum Pelatihan Literasi Media Peningkatan Kompetensi Guru melalui Massive Open Online Course-Damera Press*. Damera Press.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas Malahayati.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). *Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan*. 7(4), 425–435.
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 333–360. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200024\)11:4<333::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200024)11:4<333::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-P)
- Kewirausahaan, P., Berwirausaha, M., Menurut, M., Sebagai, D., & Mediasi, V. (n.d.). (*Studi Ikatan Mahasiswa Minang Provinsi*).
- Lusiana, S. E., & Silvia Sari, S. E. (2024). *MENINGKATKAN KINERJA BISNIS (Panduan Praktis untuk Manajerial UMKM)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Nengseh, Y., Aliyah, N. D., & Darmawan, D. (2024). Motivasi Belajar, Efikasi Diri Dan Penggunaan Media Sosial Sebagai Penggerak Mandiri Belajar Akademik Siswa Upt Sd Negeri 313 Gresik. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 23(3), 84–93.

- Pelita Bangsa, U. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 83–89.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Sabil, R. A., & Pd, S. S. (2023). *Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan*. Nas Media Pustaka.
- Saputra, G. H. E., Atmadja, A. T., & Yuniarta, G. A. (2023). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar Dengan Budaya Catur Purusa Artha Sebagai Variabel Moderasi. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(01), 222–237. <https://doi.org/10.23887/jimat.v14i01.48947>
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Serang, S., A, D. D. P., Siadi, & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 466–473.
- Sudira, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksar.
- Sukatin, Indah Purnama Kharisma, & Galuh Safitri. (2023). Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi Pada Prestasi Belajar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.24252/edu.v3i1.39695>
- Syamsudin, U., Nurjanah, S., Zamuri, S. A., & Oktaviani, N. (2024). Pengembangan Dan Optimalisasi Pemasaran Digital Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Baso Viral Teh Novi Submit : 1 Mei 2024 Diterima : 12 Mei 2024 Online : 27 Mei 2024. *Jurmas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–29.
- Tumangday, M. S. (1977). *Lbert Bandura And Ellen G. White: A Comparative Study Of Their Concepts Of Behavior Modification Through Modeling*. Andrews University.
- Yusuff, A. A. (2023a). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Yusuff, A. A. (2023b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.
- Zein, M. H. M. (2023). *Transformasi Birokrasi Pada Abad 4.0*. Sada Kurnia Pustaka.