

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGUASAAN KETERAMPILAN DIGITAL KARYAWAN TOKO SAMITECH

Putri Nur Kartika¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Putrinurkartika01@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi digital menuntut karyawan memiliki keterampilan digital yang memadai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penguasaan Keterampilan Digital Pada Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah 122 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling; simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Adapun hasil penelitian ini yakni pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan penguasaan keterampilan digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman, Kinerja Karyawan, Keterampilan Digital

Abstract

The development of digital technology requires employees to have adequate digital skills to improve performance. This study aims to determine the effect of job training and work experience on employee performance through mastery of digital skills at Samitech Stores (Sami Jaya Electronic and Handphone Ponorogo Stores). This study uses quantitative methods, the sample in this study were 122 employees. The sampling technique in this study used probability sampling techniques; simple random sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The results of this study are job training, work experience, and mastery of digital skills have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Experience, Employee Performance, Digital Skills

A. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh SDM yang mumpuni saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja dari SDM karyawan yang dijaga dan ditingkatkan. Salah satu peran dari kinerja karyawan yaitu

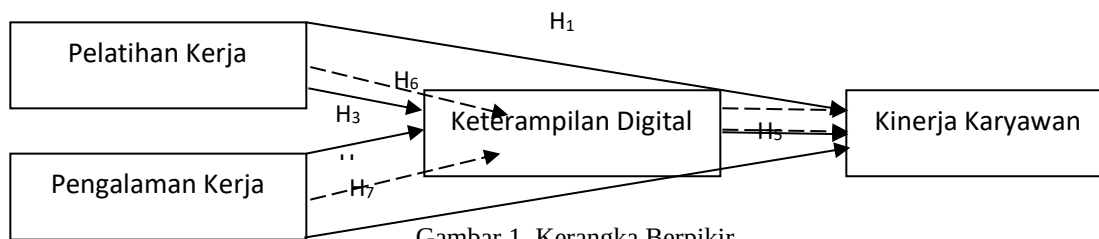
sebagai inovator. Dimana dimaksud akan menjadikan lingkungan yang dinamis tetapi kompetitif secara sehat, maka perusahaan akan memerkerjakan karyawan dengan kinerja yang tinggi, Jika kualitas pegawai baik, maka akan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut (Afsana et al., n.d.). Hasil kerja karyawan yang baik tentunya akan berdampak pada pencapaian target yang sesuai. Sama halnya yang terjadi pada Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo) bahwa kinerja karyawannya dalam kategori cukup baik menuju baik.

Pelatihan karyawan memiliki peran yang sangat potensial dalam meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tukunimulongo, 2020). Tingkat SDM yang berkualitas juga ditunjang dengan berbagai faktor. Selain pelatihan kerja salah satu indikasi yang menunjang kinerja karyawan adalah pengalaman kerja Menurut (R. Kotur & Anbazhagan, 2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Indikasi selanjutnya yang dapat memediasi pengaruh pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penguasaan keterampilan digital. (Webb & Layton, 2023) menjelaskan bahwa *digital skill* (keterampilan digital) merupakan kemampuan suatu individu dalam menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (*digital tools*). Keterampilan digital sangat penting di era informasi saat ini, karena banyak pekerjaan, bisnis, dan kegiatan sehari-hari yang membutuhkan penggunaan perangkat digital, internet, dan media sosial.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Toko Samitech, sampel dalam penelitian ini adalah 122 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling; simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda.



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
1.	X _{1.1}	0,738	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,716	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,765	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,800	0,000	Valid
5.	X _{1.5}	0,758	0,000	Valid
6.	X _{1.6}	0,819	0,000	Valid
7.	X _{1.7}	0,796	0,000	Valid
8.	X _{1.8}	0,872	0,000	Valid
9.	X _{1.9}	0,766	0,000	Valid
10.	X _{1.10}	0,792	0,000	Valid
11.	X _{1.11}	0,747	0,000	Valid
12.	X _{1.12}	0,759	0,000	Valid
13.	X _{1.13}	0,797	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel Pelatihan Kerja (X₁) sebanyak 13 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
1.	X _{2.1}	0,680	0,000	Valid
2.	X _{2.2}	0,672	0,000	Valid
3.	X _{2.3}	0,765	0,000	Valid
4.	X _{2.4}	0,721	0,000	Valid
5.	X _{2.5}	0,789	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel pengalaman kerja (X₂) sebanyak 5 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penguasaan Keterampilan Digital (Z)

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Z _{1.1}	0,730	0,000	Valid
2.	Z _{1.2}	0,811	0,000	Valid
3.	Z _{1.3}	0,848	0,000	Valid
4.	Z _{1.4}	0,832	0,000	Valid

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
5.	Z _{1.5}	0,893	0,000	Valid
6.	Z _{1.6}	0,869	0,000	Valid
7.	Z _{1.7}	0,836	0,000	Valid
8.	Z _{1.8}	0,764	0,000	Valid
9.	Z _{1.9}	0,776	0,000	Valid
10.	Z _{1.10}	0,720	0,000	Valid
11.	Z _{1.11}	0,871	0,000	Valid
12.	Z _{1.12}	0,835	0,000	Valid
13.	Z _{1.13}	0,857	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel penguasaan keterampilan digital (Z) sebanyak 13 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Y _{1.1}	0,804	0,000	Valid
2.	Y _{1.2}	0,743	0,000	Valid
3.	Y _{1.3}	0,837	0,000	Valid
4.	Y _{1.4}	0,820	0,000	Valid
5.	Y _{1.5}	0,782	0,000	Valid
6.	Y _{1.6}	0,850	0,000	Valid
7.	Y _{1.7}	0,767	0,000	Valid
8.	Y _{1.8}	0,827	0,000	Valid
9.	Y _{1.9}	0,837	0,000	Valid
10.	Y _{1.10}	0,795	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa semua pengujian untuk butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pertanyaan menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Variabel Pelatihan Kerja (X1)	.743	.734	13
Variabel Pengalaman Kerja (X2)	.830	.839	5
Variabel Penguasaan Keterampilan Digital (Z)	.843	.835	13
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	.773	.772	10

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *nilai Cronbach's Alpha* pada variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar $0,743 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X) terbukti reliabel. *nilai Cronbach's Alpha* pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar $0,830 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) terbukti reliabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *nilai Cronbach's Alpha* pada variabel penguasaan keterampilan digital (Z) sebesar $0,843 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel penguasaan keterampilan digital (Z) terbukti reliabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *nilai Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,773 > 0,70$. Hal ini membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) terbukti reliabel.

Analisis Jalur

Tabel 16. Hasil Analisis Jalur Model 1

		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	5.528	.839		6.589	.000
	Pelatihan Kerja	.482	.027	.567	17.665	.000
	Pengalaman Kerja	.590	.046	.407	12.693	.000

a. Dependent Variable: Penguasaan Keterampilan Digital

Sumber: Data primer diolah (2024)

Model analisis jalur pada model 1 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 5,528. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 5,528. Hal ini menunjukkan apabila variabel Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan ε_1 nilainya konstan (nol), maka Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech mengalami kenaikan sebesar 5,528.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,482$, berarti bahwa apabila Pelatihan Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech akan mengalami peningkatan sebesar 0,482 poin.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,590$, berarti bahwa apabila Pengalaman Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka

Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech akan mengalami peningkatan sebesar 0,590 poin.

Model 2

Tabel 17 Hasil Analisis Jalur Model 2
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Std. Error</i>	<i>t Beta</i>	<i>Sig.</i>		
1	(Constant)	2.357	.860		2.741	.006
	Pelatihan Kerja	.196	.054	.152	3.644	.000
	Pengalaman Kerja	.146	.050	.163	2.934	.004
	Penguasaan Keterampilan Digital	.350	.036	.529	9.738	.000

a. *Dependent Variable:*

Kinerja Karyawan

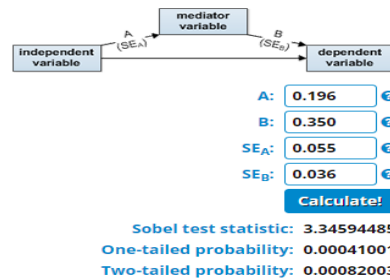
Sumber: Data primer diolah (2024)

Model analisis jalur pada model 2 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 2,357. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 2,357. Hal ini menunjukkan apabila variable Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Penguasaan Keterampilan Digital dan *ei* nilainya konstan (nol), maka Kinerja Karyawan pada Toko Samitech mengalami kenaikan sebesar 2,357.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,196$, berarti bahwa apabila Pelatihan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan pada Toko Samitech (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,196 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,146$, berarti bahwa apabila Pengalaman Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan pada Toko Samitech (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,146 point.

Uji Sobel

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penguasaan Keterampilan Digital Sebagai Mediasi

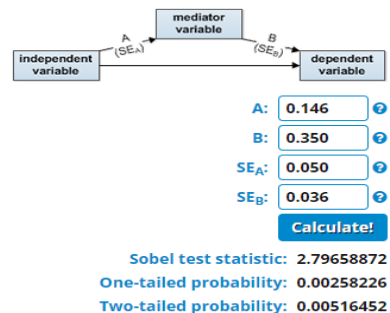


Gambar 2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penguasaan Keterampilan Digital sebagai mediasi

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Samitech melalui Penguasaan Keterampilan Digital sebagai mediasi di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,346$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,984$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penguasaan Keterampilan Digital Sebagai Mediasi



Gambar 1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kpeutusan Pembelian Melalui Penguasaan Keterampilan Digital sebagai mediasi

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Samitech melalui Penguasaan Keterampilan Digital sebagai mediasi di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,797$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,984$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,005$

$< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Model 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.850	1.49883

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Penguasaan Keterampilan Digital

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinai pada model 1 yaitu dilihat dari *Rsquare* sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech sebesar 85,1%

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi pada Model 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.822	1.45565

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Keterampilan Digital, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi pada model 2 yaitu dilihat dari *Rsquare* sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Samitech dengan penguasaan keterampilan digital sebagai mediasi sebesar 82,4%.

Uji t

Tabel 20. Hasil uji t pada Model 1

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.528	.839			6.589	.000
Pelatihan Kerja	.482	.027	.567		17.665	.000

Pengalaman Kerja	.590	.046	.407	12.693	.000
------------------	------	------	------	--------	------

a. *Dependent Variable:* Penguasaan Keterampilan Digital

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji t pada model 1 yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Penguasaan Keterampilan Digital sebesar $17,665 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja terhadap Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech .
- 2) Nilai uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Penguasaan Keterampilan Digital sebesar $12,693 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel. Pengalaman Kerja terhadap Penguasaan Keterampilan Digital pada karyawan Toko Samitech.

Tabel 21. Hasil uji t pada Model 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.357	.860		2.741	.006
Pelatihan Kerja	.196	.054	.152	3.644	.000
Pengalaman Kerja	.146	.050	.163	2.934	.004
Penguasaan Keterampilan Digital	.350	.036	.529	9.738	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji t pada model 2 yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar $3,644 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Samitech.
- 2) Nilai uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,934 > 1,984$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Samitech.
- 3) Nilai uji t pada variabel minat membeli (X3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar $9,738 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan variabel Penguasaan Keterampilan Digital terhadap terhadap Kinerja Karyawan Toko Samitech.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak. Apabila perusahaan melakukan pelatihan kerja dan observasi pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selain itu, karyawan juga mampu berpikir kritis, kreatif, mampu mempelajari hal baru dan menyelesaikan masalah. Maka karyawan dapat melayani *customer* dengan baik, mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ditentukan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dengan pelatihan kerja karyawan dapat berkontribusi yang lebih baik, berkolaborasi yang efektif, dan bekerja dengan lebih tinggi. Karyawan juga mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan skill yang dimiliki. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas waktu, berkomitmen, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas untuk memenuhi kewajiban. (Tukunimulongo, 2020) juga menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak. Perusahaan merekrut karyawan dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dimana hal tersebut akan membantu kerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan. Menurut responden, pekerjaan mereka sesuai dengan pengalaman kerjanya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Sehingga, karyawan mampu melayani *customer* sesuai dengan keahlian, berkontribusi sesuai kemampuan, melayani dengan ketentuan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa penting merekrut karyawan yang berpengalaman. Karena akan

mempengaruhi tingkat kinerja yang karyawan. Maka hasil di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chong, 2022; Dash et al., 2020; Isa et al., 2021)

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Keterampilan Digital

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap keterampilan digital yang artinya H_0 ditolak. Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mengobservasi pekerjaan agar memperoleh kinerja yang baik. Apabila dilakukan pelatihan kerja karyawan mampu berpikir kritis, kreatif, serta mampu menyelesaikan tugas dengan *skill* yang dimiliki. Sehingga, apabila dilakukan pelatihan terutama pelatihan digital maka akan meningkat penguasaan keterampilan digital karyawan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan. Seperti kita ketahui bahwa pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap, dan kecakapan para karyawan sehingga dapat memenuhi tanggung jawab dan kewajiban pada ketentuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Webb & Layton, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan. juga menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan karyawan era digital.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan Digital

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap keterampilan digital yang artinya H_0 ditolak. Pengalaman kerja adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan yang telah dilakukannya. Mencakup segala sesuatu mulai dari tugas sehari-hari, interaksi dengan rekan kerja, hingga proyek-proyek besar yang pernah dikerjakan. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Dengan adanya rekrutmen karyawan yang memerhatikan pengalaman kerja maka

membantu karyawan berkembang dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki seperti komunikasi, kemampuan berpikir, dan bergaul dengan media sosial. Selain itu, karyawan dengan pekerjaan yang sesuai jurusan keterampilan digital maka mampu menggunakan perangkat dan aplikasi digital, menggunakan teknologi untuk konten kreatif dan inovatif, memiliki kemampuan keamanan digital, dapat berkomunikasi serta berkolaborasi melalui media sosial. Penelitian yang dilakukan oleh (Huu, 2023;; Novi Anisa Safitri et al., 2024; R. Kotur & Anbazhagan, 2019) juga menjelaskan bahwa pengalaman memiliki dampak positif signifikan pada peningkatan keterampilan.

Pengaruh Keterampilan Digital terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa keterampilan digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat indikator keterampilan digital yaitu: literasi digital, penguasaan perangkat dan aplikasi digital, kemampuan kreatif digital, kemampuan keamanan digital, dan kemampuan navigasi web dan media sosial. Karyawan dengan kemampuan komunikasi, berpikir, terhubung media digital maka dapat melayani *customer* dan berkontribusi dalam memenuhi target yang ditetapkan. Karyawan yang dapat melakukan praktik komunikasi dengan media digital berarti memiliki literasi digital yang cukup baik. Sehingga, akan memudahkan hubungan dengan *customer* baik langsung maupun secara digital. (Webb & Layton, 2023) Keterampilan digital tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dikarenakan, ketika seorang karyawan memiliki kemampuan atau keterampilan digital yang baik, maka secara otomatis hal tersebut akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Digital

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kemampuan digital memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak. Menurut karyawan Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo) apabila dilakukan pelatihan

terutama pelatihan dengan keterampilan digital, maka hal ini tentu akan memudahkan serta membuat pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan akan lebih cepat selesai, efektif, dan efisien. Sehingga, akan memengaruhi kualitas kinerja karyawan, dimana pekerjaan yang ia lakukan selesai tepat waktu dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan target. Maka hasil di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novi Anisa Safitri et al., 2024; Tukunimulongo, 2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterampilan Digital

Keterampilan digital memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya Ho ditolak. Karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah, maka penguasaan terhadap keterampilan digital pun lemah, alhasil mempengaruhi kinerjanya, semisal tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu dikarenakan kurangnya pengalaman teknologi digital. Sehingga menyebabkan kinerjanya menurun. Oleh karena itu, kurangnya pengetahuan karyawan terhadap memanfaatkan teknologi digital dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang efektif menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi karyawan tersebut dengan pengalaman kerja yang rendah. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi akan adanya keterampilan teknologi informasi dan komunikasi karyawan dalam hal proses penyelesaian pekerjaan yang kemudian akan meningkatkan literasi digital karyawan. Sehingga ketika karyawan memiliki jam terbang tinggi serta dapat menguasai pekerjaan dan peralatan yang secara otomatis pemahaman terkait keterampilan digital akan menjadi mudah, disamping itu kinerjanya secara otomatis akan meningkat.

D. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan digital (Z) Toko

Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan digital (Z) Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Keterampilan digital (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo). Keterampilan digital (Z) dapat memediasi variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Samitech (Toko Sami Jaya Elektronik dan Handphone Ponorogo).

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2>

Dash, M., Bakshi, S., & Chugh, A. (2020). The Relationship Between Work Experience and Employee Compensation: A Case Study of The Indian it Industry. <http://www.naukri.com>

Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 61–68. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204>

Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: a systematic review. *Artificial Intelligence Review*, 56(12), 14193–14222. <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>

Isa, A. A. M., Wahab, W. A., Omar, R. C., Nordin, M. Z. M., Taha, H., & Roslan, R. (2021). Impact of employee age and work experience on safety culture at workplace. *E3S Web of Conferences*, 325. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202132506007>

Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, &

Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>

R. Kotur, B., & Anbazhagan, S. (2019). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 104–110. <https://doi.org/10.9790/487X-1653104110>

Tukunimulongo, J. (2020). Effect of On-The-Job Training on Employee Performance in Kenya: Case of Mumias Sugar Company Limited. In *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)* (Vol. 3). www.paperpublications.org

Webb, A., & Layton, J. (2023). Digital Skills for Performance: a framework for assessing current and future digital skills needs in the performing arts sector. *Arts and the Market*, 13(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/AAM-09-2021-0054>