



The Influence Of Digital Skills And Career Development On Employee Performance Mediated By Ability At Pt. Ksb Indonesia

PENGARUH *DIGITAL SKILL* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *ABILITY* PADA KSB INDONESIA

Lutfiyah Apriliani¹, Ica Nuranisa², Retno Purwani Setyaningrum³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Keywords:

*Digital Skill;
Career Development;
Employee
Performance;
Ability.*

Abstract. *This study examines the impact of digital skills and career development on employee performance with ability as a mediator at PT KSB Indonesia. Using a non-probability simple random sampling method, 86 respondents were surveyed. The research utilized the Partial Least Squares (PLS) method (SmartPLS 3.0 software) for data analysis. The results indicate that digital skills and career development significantly improve employee performance and ability. Furthermore, ability mediates the relationship between digital skills, career development, and employee performance, strengthening the overall impact. This study highlights the importance of designing effective digital skills and career development programs to enhance employee performance at PT KSB Indonesia.*

Corresponding author*

lutfiapriliani31@gmail.com

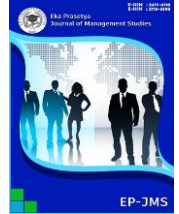
iicanuranisa@gmail.com

retno.purwani.setyaningrum@Pelitabangsa.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

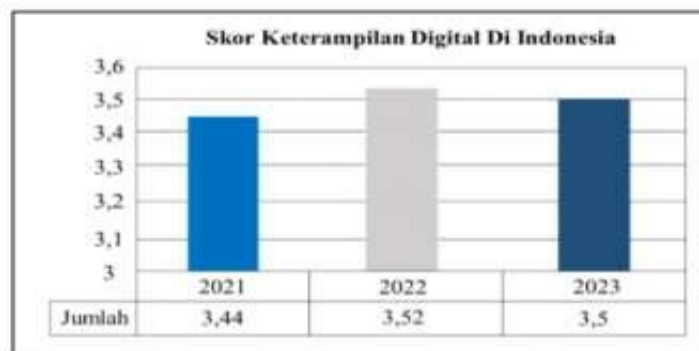
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Perkembangan SDM di era globalisasi dan teknologi pada tahun 2024 menempatkan karyawan sebagai aset strategis bagi keberhasilan perusahaan. Teknologi seperti AI dan analisis data telah mengubah cara perusahaan merekrut, melatih, dan mengelola karyawan, sementara platform digital mempermudah akses pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Globalisasi membuka pintu bagi perusahaan untuk merekrut talenta dari seluruh dunia, menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam untuk memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan keterampilan serta karir pada karyawan menurut penelitian (Xanderina, Aditya Nafil, and Jatmiko 2024).

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu serta faktor internal dan eksternal perusahaan. *Digital skill* menjadi faktor kunci yang meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung pengembangan karir, sekaligus memperkuat kemampuan (*ability*) karyawan sebagai penghubung antara karir dan kinerja, kemampuan yang terus berkembang dapat mendukung produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Lingkungan kerja kondusif mendorong peningkatan keterampilan, komitmen, dan produktivitas karyawan. Manajemen SDM berfokus pada pengembangan karyawan melalui evaluasi kinerja rutin. Di Indonesia, kebutuhan akan *digital skill* terus meningkat, sejalan dengan peran pentingnya dalam mendukung kinerja perusahaan di era globalisasi. Berdasarkan grafik dibawah ini, nilai *digital skill* di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun, dengan ini di Indonesia sangat membutuhkan kemampuan yang namanya *digital skill* di era globalisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Khan et al. 2020)



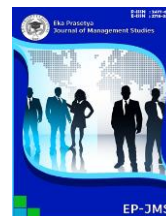
Gambar 1. Nilai Digital Skill di Indonesia
(Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>)

Pada grafik diatas menurut saeful bahwa pada setiap tahunnya nilai *digital skill* di Indonesia berpotensi karyawan mampu menguasai *digital skill* ,kemungkinan karyawan dapat pengembangan karir juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai persyaratan mengalami kenaikan setiap tahunnya (Saeful and Ekhsan n.d.). Tahun 2021 nilai *digital skill* di indonesia mencapai 3,44%, lalu ditahun 2022 nilai *digital skill* semakin meningkat yang mencapai 3,52% , sedangkan di tahun 2023 mengalami penurunan tetapi tidak drastis yaitu mencapai 3,5%. Dengan ini, *Digital skill* dapat mempengaruhi pengembangan karir dapat memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kinerja karyawan adalah seorang karyawan menyelesaikan tugasnya di tempat kerja dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu yang mempengaruhi efektif mereka berkolaborasi dan menyelesaikan masalah. Faktor-faktor seperti keterampilan, dukungan dari tim dan atasan, serta lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Kinerja yang baik dari karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan dan berkembang, sedangkan kinerja yang buruk bisa merugikan perusahaan. Perusahaan sering mengevaluasi kinerja secara berkala, biasanya dengan alat seperti KPI atau OKR, untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan target dan terus berkembang. Pandangan dari manajemen berbicara tentang kinerja karyawan dalam fokusnya adalah bagaimana karyawan memahami, mencapai, dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah tim atau perusahaan. Kinerja karyawan menjadi topik penting karena ini menunjukkan kemampuan kandidat dalam berkontribusi secara nyata terhadap tujuan perusahaan (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim 2020).

Kinerja karyawan di PT. KSB Indonesia diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, sesuai standar perusahaan. Kualitas hasil kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Di PT. KSB Indonesia, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Perusahaan melakukan evaluasi rutin untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai target dan terus berkembang. Penilaian ini membantu PT. KSB Indonesia mencapai tujuannya dan menjaga daya saing di industri.

Hasil Wawancara ialah Digital skill yang mempengaruhi Kinerja karyawan dari HRD PT. KSB Indonesia: Dari survei yang kami Wawancarai menekankan pentingnya digital skill dalam mendukung efektivitas dan produktivitas di dunia kerja modern. Para kandidat yang ideal tidak hanya memiliki kemampuan teknis, seperti menguasai software analisis data (misalnya, Excel tingkat lanjut, Power BI, dan Google Data Studio), dasar-dasar pemrograman (Python untuk automasi sederhana), dan alat *digital marketing* (Google Analytics dan SEO), tetapi juga memahami bagaimana mengaplikasikan keterampilan ini untuk menghadapi tantangan nyata di tempat kerja.

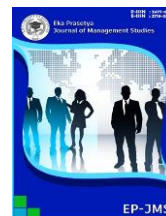
Keterampilan ini memungkinkan mereka untuk menganalisis data, mengidentifikasi tren, dan merancang strategi yang lebih tepat sasaran, yang berdampak langsung pada kinerja dan hasil bisnis perusahaan. Karyawan dapat menguasai keterampilan digital, seperti kemampuan analisis data, automasi, dan penggunaan alat kolaborasi digital, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Keterampilan ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi tren, menyelesaikan masalah dengan cepat, dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru membuat karyawan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, yang sangat penting bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif. Di PT KSB, karyawan dengan keterampilan digital yang kuat dapat membawa dampak positif bagi kinerja tim secara keseluruhan, meningkatkan efisiensi operasional, dan membantu perusahaan mencapai target secara lebih efektif menurut pendapat (Farich and Kustono 2022).

Adanya Perbedaan hasil penelitian ini menciptakan celah atau *Research Gap* yang menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut. Tujuannya adalah memahami pentingnya *digital skill* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan (*ability*), serta menemukan faktor penghambat yang terjadi pada kinerja karyawan terhadap kemampuan *digital skill* dan pengembangan karirnya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh *Digital Skill* dan terhadap Kinerja Karyawan. Kusmawati menyatakan bahwa transformasi digital yang didukung keterampilan digital tenaga kerja secara positif memengaruhi kemampuan kinerja pada sektor UKM. Namun, jika keterampilan digital tidak optimal, adaptasi terhadap transformasi digital menjadi terhambat (Kusumawati 2022).

Di sisi lain, Shidqi, Darmastuti, dan Wicaksono menemukan bahwa digitalisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kemampuan ataupun kinerja, tetapi lebih relevan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini memperlihatkan adanya perbedaan dalam efek digitalisasi terhadap outcome organisasi (Shidqi, Darmastuti, and Wicaksono 2023).

Penelitian Akhmad Darmawan menyoroti bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kemampuan, yang juga tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan (Darmawan and Anggelina 2022). Sebaliknya, Rosmala Dewi menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kemampuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Rosmala et al. 2021).

Research gap menunjukkan adanya kesenjangan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi *Ability*, seperti keterampilan digital, digitalisasi sistem perusahaan, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Keterampilan digital dan perilaku inovatif tidak selalu konsisten dalam meningkatkan kinerja, sedangkan digitalisasi sistem cenderung mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, bukan secara langsung. Pengembangan karir memiliki dampak yang beragam, dengan beberapa studi menunjukkan efek positif dan lainnya negatif atau tidak signifikan, bergantung pada konteks organisasi menurut penelitian (Idayani 2019).

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh digital Skill dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kemampuan (*ability*) sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kedua faktor ini. Keterampilan digital membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien dengan teknologi, sementara pengembangan karir memberi peluang peningkatan keahlian. Kemampuan karyawan, yang menjadi variabel mediasi, berfungsi sebagai penghubung yang memungkinkan keterampilan digital dan pengembangan karir berkontribusi lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

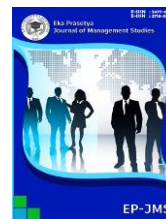
2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan selama menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (P.Bina et al. 2021) perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap imbalan yang akan diterima dari hasil kerja mereka, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Lingkungan yang mendukung, kondusif, dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja, yang berdampak positif pada produktivitas karyawan (Mea 2020)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Perusahaan teknologi, misalnya, keseimbangan kerja-hidup yang baik serta kepemimpinan transformatif menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan sangat berperan dalam mendorong kinerja. Sistem ini mencakup insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan, memperkuat motivasi internal, dan menghasilkan performa kerja yang lebih tinggi (Riset et al. 2022). Sistem penghargaan ini berfungsi sebagai insentif bagi karyawan yang mencapai atau melampaui target organisasi.

Faktor Kinerja karyawan menurut (J. I. Manajemen dan Bisnis 2022) dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi kerja, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin, dan pengelolaan konflik. Indikatornya meliputi kuantitas, kualitas, kerjasama, kreativitas, dan tanggung jawab, yang bersama-sama menunjukkan pencapaian dan kontribusi karyawan terhadap target perusahaan.

2.2. Keterampilan Digital (*Digital Skill*)

Digital skill adalah kemampuan dasar hingga lanjutan, seperti komunikasi online, manajemen data, pemasaran digital, dan analisis data. Kemampuan ini penting karena transformasi digital membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru dan kolaborasi online. Keterampilan digital menurut (Bisnis et al. 2023) merupakan teknis seperti analisis data dan keamanan siber, serta keterampilan lunak seperti adaptabilitas, kini sangat dicari di berbagai sektor industri. Pemerintah mendukung pengembangan keterampilan digital melalui kebijakan, termasuk alokasi anggaran pendidikan TIK dan insentif bagi perusahaan yang berinvestasi dalam penelitian digital, serta dukungan program pelatihan yang mencakup pendidikan formal dan vokasional dari penelitian (Wang, Mansor, and Leong 2024)

Menurut (Fathurrahman, Herpendi, and Hafizd 2021) sektor UMKM, keterampilan digital terbukti berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan performa bisnis, terutama sejak peningkatan adopsi teknologi akibat pandemi COVID-19. Menurut (Althubyani 2024) faktor yang memengaruhi keterampilan digital terbagi menjadi internal (sikap terhadap teknologi, motivasi, keyakinan diri) dan eksternal (dukungan institusi, ketersediaan infrastruktur, serta norma sosial). Indikator utama meliputi sikap terhadap teknologi, dukungan lembaga, dan akses infrastruktur yang memadai. Hambatan budaya juga disebut sebagai penghalang inovasi digital. Solusi melibatkan kerja sama pemerintah dan swasta untuk mempersempit kesenjangan digital dan mendorong inovasi ekonomi.

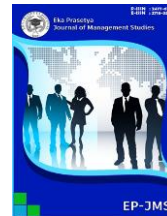
2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir (Rismaya 2023) mengemukakan bahwa memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung serta program pelatihan yang tepat menjadi faktor utama dalam pengembangan karir, selain itu menurut (Ramli dan Yudhistira 2023) budaya organisasi yang kuat mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan tingkat turnover. Jangka panjang, pengembangan karir yang terstruktur memberikan dampak positif



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dengan memperkuat keterikatan karyawan pada perusahaan dan mengurangi keinginan mereka untuk pindah kerja.

Faktor -faktor Pengembangan karir menurut (Rismaya 2023) dipengaruhi oleh keadilan dalam promosi, kepedulian atasan melalui umpan balik, transparansi peluang promosi, minat individu, dan kepuasan kerja. Indikatornya menurut (Supardi 2022) mencakup kebijakan organisasi yang mendukung, prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman, loyalitas, dan keterampilan interpersonal. Semua faktor ini mendukung karyawan dalam meraih posisi lebih tinggi dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2.4. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan karyawan (*ability*) adalah salah satu faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Menurut (Rachmawati, Mujanah, and Retnaningsih 2019) penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuan yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pengembangan kemampuan karyawan dalam penelitian oleh (Subawa, Ananda, dan Shamastha 2023), ditemukan bahwa perusahaan yang menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk karyawan mereka melihat peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi kerja. Sebagai contoh, di sektor teknologi, (Amro dan Dawoud 2024) menekankan bahwa kemampuan digital menjadi semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan digital yang kuat lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pasar yang cepat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Faktor – faktor utama yang mempengaruhi kemampuan (*Ability*) seseorang menurut (Sidharta dan Lusiana 2024) Keterampilan karyawan dipengaruhi oleh faktor kognitif, kemampuan spasial, latar belakang sosial ekonomi, pengalaman sehari-hari, dan lingkungan pembelajaran. Indikator yang digunakan perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan meliputi keterampilan teknis, analitis, komunikasi, kreativitas, manajemen waktu, dan kepemimpinan.

3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1 : Diduga *Digital Skill* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

Digital Skill Dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini di buktikan oleh hasil Penelitian yang di lakukan oleh (Kusumawati 2022) kemudian di dukung juga oleh penelitian yang di lakukan oleh (Bekasi and Barat n.d.) dan (Shidqi, Darmastuti, and Wicaksono 2023). Yang menyatakan juga bahwa digital skill dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

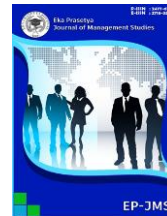
H2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Averina and Widagda 2021) kemudian



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



didukung juga oleh (Ramli and Yudhistira 2023) dan (Mea 2020) yang sama sama menyatakan bahwa pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H3 : Diduga *Digital Skill* berpengaruh langsung terhadap *Ability* (Kemampuan)

Digital Skill dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap *Ability* (Kemampuan). Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian (Idayani 2019) kemudian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wang, Mansor, and Leong 2024) dan (Nanda 2024) yang sama sama menyatakan bahwa *digital skill* dan *Ability* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H4 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh langsung terhadap *Ability* (Kemampuan)

Pengembangan karir dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap *ability* hipotesis ini dibuktikan oleh (Akkermans et al. 2020) hasil penelitian kemudian didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bengkulu 2023) dan (Riset et al. 2022) yang juga menyatakan bahwa pengembangan karir terhadap *ability* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H5 : Diduga *Ability* (Kemampuan) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan

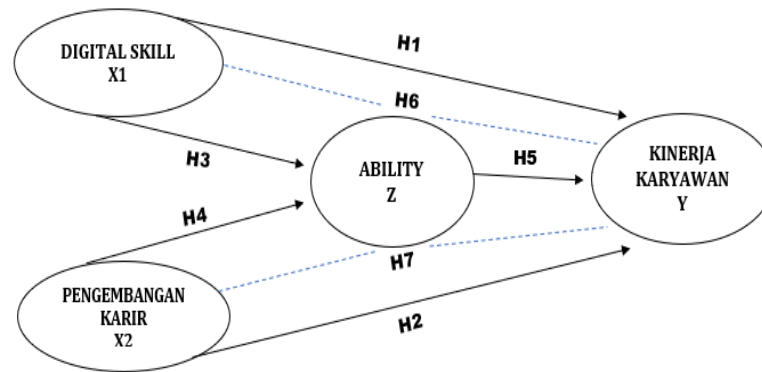
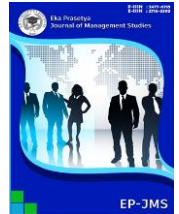
Ability (kemampuan) dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hipotesis ini dibuktikan oleh hasil penelitian (*JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2019, 2024*) kemudian didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (J. I. Manajemen and Bisnis 2022) dan (Jurnal et al. 2023) yang juga menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H6 : Diduga *Digital Skill* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi *Ability* (Kemampuan)

Digital skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *ability*. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Persyaratan, Manajemen, and Riyanto 2024) kemudian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Bisnis et al. 2023) dan (Ekonomi et al. 2023) yang menyatakan juga bahwa *digital skill* dan kinerja karyawan melalui mediasi *ability* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H7 : Diduga Pengembangan Karir memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi *Ability* (Kemampuan)

Pengembangan karir dinyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *ability*. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pelatihan dan Pengembangan 2018) kemudian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (*Faculty Of Economic Riau University, 2023*) dan (Individu and Kinerja n.d.) yang menyatakan juga bahwa pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

4. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan studi kasualitas yaitu mengukur dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sari et al. 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Digital Skill dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Ability* sebagai mediasi. Menurut (Sugiyono 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi penelitian ini terdiri karyawan yang bekerja dibidang staff, supervisor dan manager di PT.KSB Indonesia, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu berjumlah 86 karyawan.. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

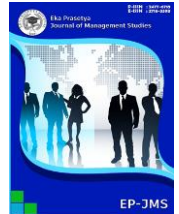
Menurut (Sugiyono 2020) sampel adalah bagian dari jumlah yang diambil harus betul-betul dapat mewakili (*representatif*). Penelitian ini menggunakan *teknik Nonprobability Sampling* (sampel jenuh) dengan kriteria karyawan yang memiliki peran relevan terhadap *digital skill* dan pengembangan karir menggunakan perhitungan rumus slovin. Menurut (Sugiyono 2020) *Nonprobability Sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel serta semua anggota populasi relative kecil. Sampel jenuh juga biasa disebut sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Berdasarkan *Nonprobability Sampling* dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh dengan sampel peneliti sebanyak 86 responden, dalam teknik pengumpulan data diharapkan diperoleh data akurat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan bentuk angka atau statistik dengan skala likert 1-5 yang mengukur pengaruh *digital skill (X1)*, pengembangan karir (X2), kinerja karyawan (Y) dan *ability (Z)*, ini merupakan rangkaian pengumpulan data variabel untuk penyebaran kuesioner menggunakan seperti *Google Form*, observasi, literatur review, untuk mengukur kemampuan pada karyawan terhadap *digital skill*, pengembangan karir, *ability* dan kinerja karyawan. menurut Danang Sunyoto (2021: 22), Data Primer adalah data asli yang



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Analisis data dilakukan dengan menguji validitas, reliabilitas, dan struktural model dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) pada software SmartPLS 3.0. Uji validitas menunjukkan indikator valis dan dikeluarkan dari model, namun semua variabel kunci (*Digital Skill, Career Development, Employee Performance, Ability*) Reliabilitas memenuhi kriteria dengan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ yang berarti penelitian ini telah konsisten.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

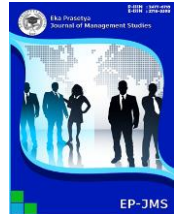
Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS versi 3.0*. Uji validitas ini dibuat untuk mencari tahu hasil pernyataan pada kuesioner ini dapat dikatakan valid atau tidak valid, sedangkan uji reliabilitas dilakukan apakah suatu variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut:

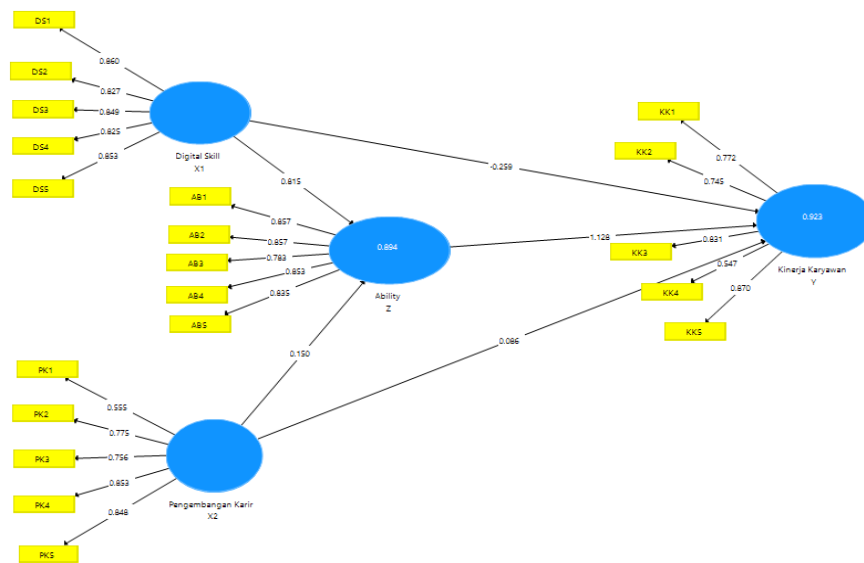
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

OUTER LOADINGS			Cronbach's Alpha		
Indicator	Coefficient	Result	Variabel	Coefficient	Result
DS1	0.860	VALID	<i>Digital Skill</i> (X1)	0.898	Reliabel
DS2	0.827	VALID			
DS3	0.849	VALID			
DS4	0.825	VALID			
DS5	0.853	VALID			
PK1	0.555	TIDAK VALID	Pengembangan Karir (X2)	0.818	Reliabel
PK2	0.775	VALID			
PK3	0.756	VALID			
PK4	0.853	VALID			
PK5	0.848	VALID			
KK1	0.772	VALID	Kinerja Karyawan (Y)	0.814	Reliabel
KK2	0.745	VALID			
KK3	0.831	VALID			
KK4	0.547	TIDAK VALID			
KK5	0.870	VALID			
AB1	0.857	VALID	<i>Ability</i> (Z)	0.893	Reliabel
AB2	0.857	VALID			
AB3	0.873	VALID			
AB4	0.853	VALID			
AB5	0.835	VALID			

Sumber: Output Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*



Berdasarkan output yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0.70 dan dikatakan valid. Menurut (Tentama and . 2020) indikator yang memiliki nilai *outer loading* > 0.70 dikatakan valid, sedangkan nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sehingga semua nilai indikator tersebut dianggap cukup memenuhi syarat *convergent validity*. Sementara itu, nilai dari Cronbach’s Alpha dari tiap variabel adalah > 0.7 yang artinya semua nilai konstruk memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.



Gambar 3. Hasil Algoritma SmartPLS 3.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Hasil Uji Hipotesa

Pengujian Hipotesa dilakukan menggunakan uji bootstrapping guna memperoleh hasil koefisien hubungan jalur dalam penelitian dan juga sebagai patokan untuk hubungan sebab-akibat dalam penelitian tersebut. Menurut (Angelini 2021) hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini dengan menguji nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Bila nilai *T-Statistics* > 1.96 maka pengaruhnya signifikan atau bila nilai *P-Values* < 0.05 pengaruhnya signifikan Hasil tes hipotesa dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

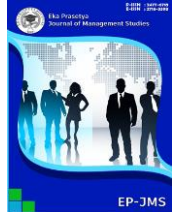
Tabel 2. Hasil Uji Hipotesa

Hypotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P values
Digital Skill -> Kinerja Karyawan	- 0.259	- 0.257	0.094	2.748	0.003
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.086	0.086	0.051	1.664	0.048
Digital Skill -> Ability	0.815	0.809	0.059	13.872	0.000
Pengembangan Karir -> Ability	0.150	0.156	0.065	2.299	0.011



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Ability -> Kinerja Karyawan	1.128	1.128	0.093	12.132	0.000
Digital Skill -> Ability -> Kinerja Karyawan	0.919	0.912	0.094	9.741	0.000
Pengembangan Karir -> Ability -> Kinerja Karyawan	0.169	0.177	0.077	2.193	0.014

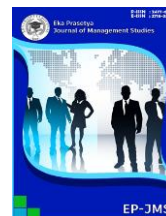
Sumber: Output Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Digital Skill* (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. KSB Indonesia dengan nilai *T-Statistics* 2.748 ($2.748 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.003 ($0.003 < 0.05$), maka uji hipotesa 1 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut serupa dengan hasil (Larasshati and Kinanthi 2024) yang menyatakan bahwa *Digital Skill* mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. KSB Indonesia dengan nilai *T-Statistics* 1.664 ($1.664 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.003 ($0.048 < 0.05$), maka uji hipotesa 2 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut serupa dengan penelitian (Kerja and Variabel 2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Digital Skill* (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap *Ability* (Z) pada karyawan PT. KSB Indonesia dengan nilai *T-Statistics* 13.872 ($13.872 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.000 ($0.000 < 0.05$), maka uji hipotesa 3 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini sama dengan hasil (Nanda 2024) yang menyatakan bahwa *Digital Skill* mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap *Ability*.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap *Ability* (Z) pada karyawan PT. KSB Indonesia dengan nilai *T-Statistics* 2.299 ($1. < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.011 ($0.011 < 0.05$), maka uji hipotesa 4 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut sejalan dengan hasil (Wahjoedi and Sari 2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap *Ability*.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Ability* (Z) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. KSB Indonesia dengan nilai *T-Statistics* 12.132 ($12.132 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.000 ($0.000 < 0.05$), maka uji hipotesa 5 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut serupa dengan hasil (Mantha, Rivai, and Hakim 2023) yang menyatakan bahwa *Ability* mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Digital Skill* (X1) setelah dimediasi oleh *Ability* (Z) tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-Statistics* 9.741 ($9.741 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.000 ($0.000 < 0.05$), maka uji hipotesa 6 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut serupa dengan penelitian (Ibrahim and Aldawsari 2023) yang terbukti kalau *Digital Skill* dimediasi *Ability* ada pengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) setelah dimediasi oleh *Ability* (Z) tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *T-Statistics* 2.193 ($2.193 < 1.96$) dan nilai *P-Values* 0.000 ($0.014 < 0.05$), maka uji hipotesa 7 menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut serupa dengan penelitian (E. Manajemen 2019) yang terbukti kalau Pengembangan Karir dimediasi *Ability* ada pengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan dan dibuktikan bahwa *digital skill* dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kemampuan (*ability*) sebagai mediator. Keterampilan digital yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan responsif terhadap tantangan teknologi, sementara pengembangan karir memberikan peluang peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Kemampuan (*ability*) berperan penting sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh keterampilan digital dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan kemampuan yang baik, karyawan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini menegaskan perlunya organisasi untuk berinvestasi dalam pelatihan *digital skill* dan program pengembangan karir yang terstruktur guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini tidak hanya mendukung peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

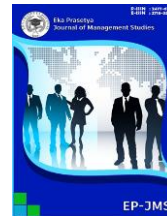
DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, Jos, Veerle Breninkmeijer, Wilmar B Schaufeli, And Roland W B Blonk. 2015. "W I L M A R B . S C H A U F E L I , A N D R O L A N D W . B . B L O N K ." (July).
- Althubyani, Adel R. 2024. "Digital Competence Of Teachers And The Factors Affecting Their Competence Level: A Nationwide Mixed-Methods Study." *Sustainability (Switzerland)* 16(7).
- Amro, Dana Khalid, And Husameddin Dawoud. 2024. "Influencing Factors Of Spatial Ability For Architecture And Interior Design Students: A Fuzzy DEMATEL And Interpretive Structural Model." *Buildings* 14(9).
- Angelini, C. 2018. "Hypothesis Testing. In Encyclopedia Of Bioinformatics And Computational Biology: ABC Of Bioinformatics."
- Bekasi, Kabupaten, And Jawa Barat. "2 1,2,," : 1–17.
- Bengkulu, Universitas Muhammadiyah. 2023. "TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN." (1998): 59–65.
- Bisnis, Digital Et Al. 2023. "Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan Memperbaiki Suatu Entitas Dengan Melakukan Perubahan Signifikan Pada Karakteristiknya Melalui." 2(4).
- Darmawan, Akhmad, And Yosita Anggelina. 2022. "The Effect Of Motivation, Job Training, Career



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

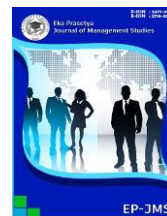


- Development And Self Efficacy On Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(1): 47–56. [Http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Ilmu_Manajemen](http://Jurnal.Um-Palembang.Ac.Id/Ilmu_Manajemen).
- Ekonomi, Fakultas Et Al. 2023. “THE ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS TO IMPROVE.” 12(02): 1671–77.
- “Faculty Of Economic Riau University,.” 2014. 1(2): 1–19.
- Farich, Rachmat, And Djoko Kustono. 2022. “Digitalisasi Sarana Prasarana SMK Dalam Menyiapkan Digital Talent Dan Employability Skills.” *Jupiter (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)* 7(1): 26.
- Fathurrahman, Herpendi, And Khairul Anwar Hafizd. 2021. “Pentingnya Memiliki Kecakapan Literasi Digital Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Widya Laksmi* 1(2): 83–90. [File:///C:/Users/User/Downloads/17-Article Text-153-1-10-20210731.Pdf](File:///C:/Users/User/Downloads/17-Article%20Text-153-1-10-20210731.Pdf).
- Ibrahim, Rasha Kadri, And Aisha Namshan Aldawsari. 2023. “Relationship Between Digital Capabilities And Academic Performance: The Mediating Effect Of Self-Efficacy.” *BMC Nursing* 22(1): 1–11.
- Idayani, Andi. 2019. “The Effectiveness Of Digital Storytelling On Students’ Speaking Ability.” *Lectura : Jurnal Pendidikan* 10(1): 33–46.
- Individu, Karakteristik, And Terhadap Kinerja. “9 , 10 , 11 , 12 ,.” X(1): 62–76.
- “JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014.” 2014. 22: 42–58.
- Jurnal, Jimea Et Al. 2023. “JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi).” 7(2): 1245–57.
- Kerja, Kepuasan, And Sebagai Variabel. 2019. “Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” 7: 824–31.
- Khan, Hira Et Al. 2020. “Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model.” *Future Business Journal* 6(1): 1–13.
- Kusumawati, Diah Ayu. 2022. “Peran Digital Skill Dan Workforce Transformastion Terhadap Kinerja Umkm.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 23(2): 125.
- Larasshati, Kinanthi, And Kinanthi Larasshati. 2024. “Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.” 4(2): 514–27.
- Manajemen, E-Jurnal. 2019. “1 2 1,2.” 8(7): 4676–4703.
- Manajemen, Jurnal Ilmiah, And Ekonomi Bisnis. 2022. “1 , 2 , 2.” 9(2).
- Mantha, Dabuke Andre, Zainal Veithzal Rivai, And Azis Hakim. 2023. “The Effect Of Self-Ability And Confidence On Employee Performance: A Literature Review.” *International Journal Of Digital Business Management* 4(2): 286–96. <https://Creativecommons.Org/Licenses/By/4.0/>.
- Mea, Jurnal Ilmiah. 2020. “JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2020.” 4(1).
- Nanda, Aditya. 2024. “Students Of The Faculty Of Economics And Business , Islamic University Of Riau) Pengaruh Ability , Digital Skill , Industry 4 . 0 Skill Sets , Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja Masa Depan (Studi Kasus Ma.”



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



5(2): 4122–31.

Pelatihan, Pengaruh, And D A N Pengembangan. 2018. “Jurnal Dinamika Umt.” 3(1).

Persyaratan, Untuk Memenuhi, Program Studi Manajemen, And Fahmi Budi Riyanto. 2024. “MODEL KINERJA SDM BERBASIS KETERAMPILAN DIGITAL DAN CLIMATE KNOWLEDGE SHARING DI MEDIASI PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG TEGAL.”

Rachmawati, Eva, Siti Mujanah, And Wiwik Retnaningsih. 2019. “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya.” *Jmm17* 5(02).

Ramli, Abdul Haeba, And Rizki Yudhistira. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta.” *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*: 811–16.

Riset, Jurnal Et Al. 2022. “No Title.” 13(2): 238–58.

Rismaya. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan.” *SP - Management* 53(9): 1689–99.

Saeful, Asep, And Muhamad Ekhsan. “THE EFFECT OF DIGITAL SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY INNOVATIVE BEHAVIOR IN DIGITAL COMPANIES IN JABABEKA CIKARANG INDUSTRIAL ESTATE.” : 1–17.

Sari, Mutia Et Al. 2022. “Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3(01): 10–16.

Shidqi, Mochammad Farrel, Ismi Darmastuti, And Bimo Suryo Wicaksono. 2023. “KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAU VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT . BANK NEGARA INDONESIA KANTOR WILAYAH SEMARANG).” 12: 1–8.

Sidharta, Iwan, And Dina Lusiana. 2014. “Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung.” *Jurnal Computech & Bisnis* 8(1): 49. <http://Jurnal.Stmik-Mi.Ac.Id/Index.Php/Jcb/Article/View/111>.

Subawa, Nyoman Sri, Nyoman Ananda, And Lingga Shamastha. 2023. “Pengaruh Work Environment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPD Bali Capem Abiansemal Dengan Work Ability Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Cafeteria* 4(1): 207–18.

Sugiyono. 2020. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods).” : 1–781.

Supardi, Endang. 2016. “Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Geografi Gea* 9(1).

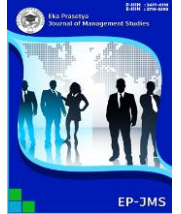
Tentama, Fatwa, And . Subardjo. 2018. “Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Pada Organizational Citizenship Behavior.” *Humanitas* 15(1): 62.

Terhadap, Karier, Kinerja Karyawan, P T Bina, And Buana Semesta. 2021. “Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia.” 16(1): 19–25.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, Riski Sulistiarini. 2016. “Bab Ii Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis.” *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (April): 5–24.
- Wahjoedi, Tri, And Anita Kartika Sari. 2021. “The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator.” *Open Journal Systems* 16(1): 6049–58.
- Wang, Guifang, Zuraina Dato Mansor, And Yee Choy Leong. 2024. “Unlocking Digital Performance: Exploring The Mediating Role Of Employee Competitive Attitudes, Behaviors, And Dynamic Capabilities In Chinese Smes Under High-Involvement Human Resource Management Practice.” *Journal Of Innovation And Entrepreneurship* 13(1).
- Xanderina, Meilinda, Adam Aditya Nafil, And Faris Jatmiko. 2024. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan.” *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)* 8(4): 4451–56.