

PENGARUH PELATIHAN IT FUNDAMENTAL, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pengembangan SDM Di Universitas Muslim Indonesia)

Nur Rahmadani¹, Syahrir Mallongi², Zaenal Arifin³

¹Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Program Studi Magister Manajemen^{1,2,3}
nurrahmadani1229@gmail.com¹, syahrir.mallongi@umi.ac.id², zaenal.arifin@umi.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian : (1) Menganalisis pengaruh Pelatihan IT Fundamental terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kampus Universitas Muslim Indonesia (2) Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia, (3) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Universitas Muslim Indonesia. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 200 karyawan yang telah mengikuti pelatihan IT Fundamental dan dengan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan IT Fundamental tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Keterampilan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan IT Fundamental, Karyawan, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini secara signifikan telah membawa perubahan pada berbagai bidang. Kecanggihan dunia modern yang tidak bisa terlepas dari peran komputer serta perkembangan teknologi informasi dan komunikasi perlahan menuntut keterampilan dan kesiapan setiap individu yang produktif di zaman sekarang untuk bisa menguasainya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan semua karyawan dituntut untuk tidak hanya menguasai bidang ilmunya saja, tapi juga harus bisa menguasai cara mengoperasikan komputer dan mengakses fasilitas teknologi informasi untuk membantu meningkatkan produktivitas. Menurut Arfah, A., & Semmaila, B. (2022) setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Kewajiban menguasai komputer dan teknologi informasi bagi para karyawan tidaklah muda. Bagi karyawan-karyawan berusia muda yang telah mengenal komputer pada saat sekolah atau kuliah mungkin tidak terlalu mengalami kesulitan saat mengoperasikan komputer, namun bagi karyawan-karyawan yang berusia lebih tua yang jarang mengoperasikan komputer, tentu jelas akan menjadi kendala. Karyawan yang rendah penguasaan teknologinya cenderung tergantung dan hanya mampu bereaksi terhadap dampak yang ditimbulkan oleh kecanggihan teknologi.

Universitas Muslim Indonesia (UMI) yang beralamatkan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan terus melakukan berbagai upaya untuk mendorong sumber daya manusia yang kompeten dengan memiliki pengetahuan dasar Informasi Teknologi (IT) masa kini. Saat ini teknologi digital mengharuskan untuk bisa beradaptasi dengan kemajuan agar tenaga kependidikan lebih siap menghadapi era teknologi yang semakin maju. Salah satu yang dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan pengetahuan IT Fundamental bagi Tenaga Kependidikan (Tendik) di lingkup UMI.

Pelatihan IT Fundamental tersebut diadakan agar dapat meningkatkan produktivitas dan keterampilan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan yang mahir menggunakan komputer maupun pada karyawan yang masih kurang dalam hal mengoperasikan komputer. Untuk karyawan yang masih awam, dilatih untuk keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan sudah mahir juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman modern.

Pelatihan, keterampilan, dan pengalaman kerja merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Andika (2022) pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya pelatihan maka kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja, pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas universitas dan karyawan.

Selain pelatihan dan keterampilan, faktor pengalaman kerja merupakan hal penting yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sumantika E, dkk (2021) pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang telah dibebankan kepadanya. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrir Mallongi (2022) yang memilih objek penelitian kepada pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar dengan populasi sebanyak 47 orang. Hasil setelah melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah pelatihan IT Fundamental berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia, Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia, dan Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia.

Adapun tujuan penelitian : (1) Mengetahui apakah Pelatihan IT Fundamental berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kampus Universitas Muslim Indonesia. (2) Mengetahui apakah Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia. (3) Mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kampus Universitas Muslim Indonesia.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Tujuan pelatihan dapat bervariasi, mulai dari peningkatan keterampilan kerja, pengembangan kemampuan kepemimpinan, hingga pemahaman yang lebih baik terhadap peraturan atau teknologi baru.

Teknologi Informasi (IT) Fundamental merupakan cabang ilmu tentang prinsip-prinsip dasar dan konsep-konsep kritis yang membentuk landasan bagi pengembangan, pengelolaan, dan penerapan sistem komputer, perangkat lunak, jaringan komputer, dan teknologi informasi lainnya. Ini mencakup pemahaman tentang komponen-komponen dasar seperti komputer, sistem operasi, jaringan, pemrograman, basis data, keamanan informasi, dan prinsip-prinsip pengembangan perangkat lunak. Teknologi Informasi Fundamental membekali individu dengan pengetahuan yang diperlukan untuk memahami dan menghadapi tantangan dalam dunia yang semakin tergantung pada teknologi informasi.

Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Keterampilan kerja berfokus pada pada pemnegmbangan dan pengetahuan kemampuan praktis yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi yang mengukur sejauh mana suatu sistem, organisasi, atau individu mampu menghasilkan output yang diinginkan atau mencapai tujuan tertentu dibandingkan dengan input yang digunakan dalam proses tersebut. Dalam konteks bisnis atau pekerjaan, produktivitas dapat diukur dengan membandingkan jumlah hasil atau layanan yang dihasilkan dengan sumber daya yang dikeluarkan, seperti waktu, tenaga kerja, dan peralatan.

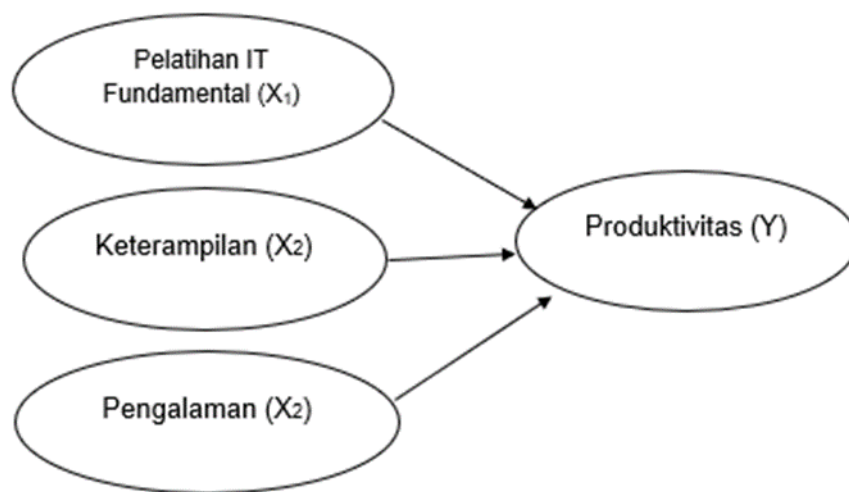
No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Muh Zabir Zainuddin, (2022)	Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Landipo Niaga Raya Kendari.	Hasil dari penelitian ini bahwa adanya kesempatan karyawan yang sama serta berkesinambungan untuk mengikuti pelatihan secara nyata akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan lain sebagainya.
2.	Lidya Pricilla & Irma Sari Octaviani, (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Hasil dari penelitian ini adalah penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra

No	Peneliti	Judul	Hasil
		Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas.	Mas. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mitra Mas.
3.	Komang Tobi Sutya Andika, (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.	Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin intens melakukan pelatihan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin berpengalaman dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti peningkatan pada pelatihan dan pengalaman kerja berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.
4.	Ema Sumantika, dkk, (2021)	Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima).	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima secara parsial dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima. Sedangkan keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima.
5.	Sri Mulyati,dkk,2022	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UKMK Konveksi Di Kabupaten Tegal.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara

No	Peneliti	Judul	Hasil
			simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki dampak signifikan pada keberhasilan Universitas Muslim Indonesia. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu pelatihan IT Fundamental, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan digambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut :



Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan IT Fundamental berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas Pelatihan IT Fundamental, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muslim Indonesia. Populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah 200 karyawan di Universitas Muslim Indonesia yang telah mengikuti Pelatihan IT Fundamental dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 67 responden.

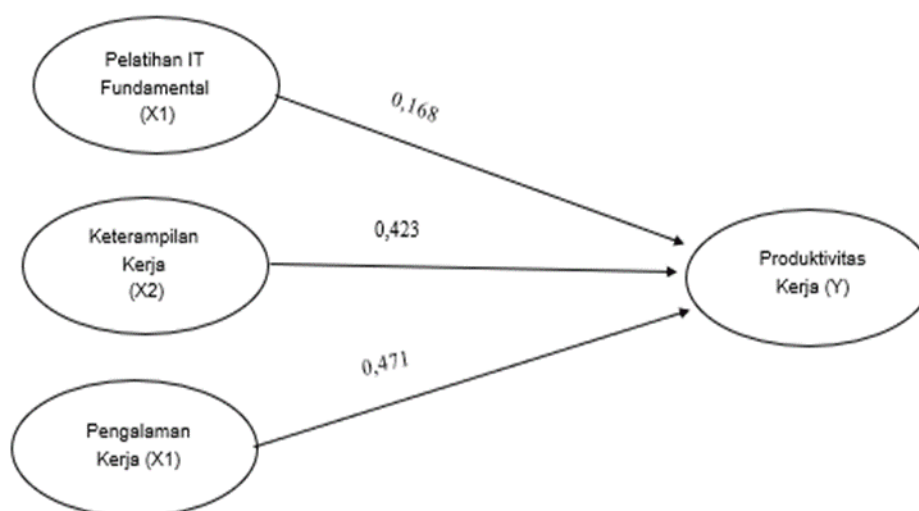
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel . Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan IT	67	12	20	17.49	1.804
Keterampilan	67	14	20	17.46	1.617
Pengalaman	67	11	20	16.76	2.031
Produktivitas	67	13	20	17.06	1.945
Valid N (Listwise)	67				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah :



Gambar. Kerangka Hipotesis Persamaan Struktural

Tabel . Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	R	Ket
1.	Produktivitas Kerja (Y)	0,852	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan IT (X1)	0,782	0,60	Reliabel
3.	Keterampilan Kerja (X2)	0,774	0,60	Reliabel
4.	Pengalaman Kerja (X3)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.159	1.661		-.698	.488
	IT FUN	.168	.117	.156	1.435	.156
	KETERAMPILAN	.423	.137	.351	3.086	.003
	PENGALAMAN	.471	.077	.492	6.135	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS						

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1) Pengaruh Pelatihan IT Fundamental (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel pelatihan IT Fundamental tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Muslim Indonesia, sehingga dengan demikian maka hipotesis pertama ditolak.

Dalam era digital ini, kemampuan dasar dalam teknologi informasi menjadi esensial bagi hampir semua jenis pekerjaan. Pelatihan IT fundamental mencakup keterampilan dasar seperti penggunaan perangkat lunak kantor, manajemen data, serta pemahaman dasar tentang keamanan informasi. Dengan keterampilan ini, karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan akurat. Misalnya, karyawan yang terampil dalam penggunaan perangkat lunak pengolahan kata atau spreadsheet dapat menyusun laporan dan analisis data dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, pemahaman dasar tentang keamanan informasi membantu karyawan dalam melindungi data perusahaan dari ancaman siber, yang pada gilirannya menjaga kontinuitas dan keamanan operasi bisnis. Pelatihan ini juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan, karena mereka merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan teknologi dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan lebih proaktif dalam mencari solusi dan inovasi yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, investasi dalam pelatihan IT fundamental bagi karyawan merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komang Tobi dan Sutya Andika (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin intens melakukan pelatihan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2) Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya variabel Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di Universitas Muslim Indonesia, sehingga dengan demikian maka hipotesis pertama diterima.

Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efisien dan efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan memadai cenderung lebih produktif karena mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Misalnya, seorang karyawan yang terampil dalam manajemen proyek dapat mengorganisir dan mengelola sumber daya dengan baik, memastikan proyek selesai tepat waktu dan sesuai anggaran. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dengan tim secara lebih efektif, mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan kolaborasi. Kemampuan untuk memecahkan masalah dan berpikir kritis juga penting, karena karyawan yang memiliki keterampilan ini dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan secara proaktif, menjaga alur kerja tetap lancar. Dengan demikian, pengembangan keterampilan kerja melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan organisasi. Investasi dalam pengembangan keterampilan kerja merupakan langkah strategis yang penting bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan dinamika pasar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Zabir Zainuddin (2022), yang menyatakan bahwa adanya kesempatan karyawan yang sama serta berkesinambungan untuk mengikuti pelatihan secara nyata akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya variabel Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Muslim Indonesia, sehingga dengan demikian maka hipotesis pertama diterima. Seiring bertambahnya pengalaman, karyawan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta memperoleh keterampilan praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi tinggi.

Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk mempelajari berbagai teknik dan strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan di tempat kerja. Mereka menjadi lebih mahir dalam mengelola waktu, beradaptasi dengan perubahan, dan memecahkan masalah yang kompleks. Selain itu, karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang industri dan proses bisnis, yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi lebih efektif dalam perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Pengalaman juga meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan meminimalkan kesalahan, karena mereka telah belajar dari situasi dan kesalahan sebelumnya. Akibatnya, produktivitas kerja meningkat karena karyawan yang berpengalaman dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki tenaga kerja berpengalaman cenderung lebih efisien dan kompetitif, karena mereka dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang berpengalaman untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Komang Tobi Sutya Andika, (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin berpengalaman dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan IT Fundamental, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkup kampus Universitas Muslim Indonesia dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan IT Fundamental tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di kampus Universitas Muslim Indonesia karena mungkin karyawan tidak termotivasi atau tidak melihat manfaat langsung dari pelatihan tersebut, sehingga mereka mungkin tidak tertarik untuk menerapkannya dalam pekerjaannya.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di kampus Universitas Muslim Indonesia. Keterampilan kerja yang memadai meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan kolaboratif, serta memfasilitasi penyelesaian tugas dengan kualitas tinggi.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di kampus Universitas Muslim Indonesia. Pengalaman kerja memperkaya karyawan dengan pengetahuan praktis dan strategi yang telah terbukti efektif, memungkinkan mereka untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik, serta mengatasi tantangan dengan lebih cepat.
4. Secara keseluruhan, investasi dalam pelatihan IT fundamental, pengembangan keterampilan kerja, dan pemanfaatan pengalaman kerja yang ada merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya, mendukung pencapaian tujuan bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 120-131. <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1094>
- Andika, I. K. T. S. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada discovery kartika plaza hotel bali: The effect of training and work experience on employee work productivity on discovery kartika plaza hotel bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(9), 2422-2444. <https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/view/166>
- Anggraeni, R., & Maulani, I. E. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 3(2), 94-98. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.635>
- Ardasanti, A., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 93-105. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3033>

- Bayu Rianto, B. (2020). Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi. <https://repository.unisi.ac.id/119/1/Dasar%20Dasar%20PTI.pdf>
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50-61. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5009>
- Iswadi, U. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Jay Reka Makmur Cabang Cilegon Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Lesmana, A. R., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Pengaruh Lingkungan, Budaya, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tiga Serangkai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 142-154.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 284-296.
- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru YPP Sabital Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127-133.
- Putra, I. M. D. A., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Petani Tanaman Hias Desa Petiga. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(1), 57-64.
- Randi, R., Kurniawan, R., & Iranita, I. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja, Fasilitas, Dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Himpunan Nelayan Seluruh Indonesia Ranting Hnsi Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 1(2), 695-707.
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), <https://jurnal.feb.umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/177>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17-24.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 878-890.

- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 1-10.
- Trismiyanto, H. H. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alfaria Trijaya, Tbk Soekarno-Hatta
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja motor pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Umar, F., Serang, S., Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* , 5 (1), 66-75. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/292>
- Utama, I. K. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Star Promosindo Denpasar-Bali* (Doctoral dissertation, Universitas MahasaraswatiDenpasar).<https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3494/>
- Winarti, W., & Mas' ud, M. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Daerah Sulawesi Selatan. *Journal of Accounting and Finance(JAF)*, 3(1),106'122.<https://pasca.umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/926>