



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan *Digital Well-Being* sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang (Unit. Departemen SDM)

Revia Rani Safitri^{1*}, Desi Permata Sari², Chintya Ones Charli³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: reviaranisafitrisafitri@gmail.com¹, chintyaonescharli@upitypk.ac.id³

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi Penulis: reviaranisafitrisafitri@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Training and Career Development on Employee Performance through Digital Well-being as an intervening variable at PT Semen Padang (HR Department Unit). This study consists of two independent variables, namely Training and Career Development and one dependent, namely Employee Performance and Digital Well-being as the intervening variable. Data collection methods through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents using a quantitative approach. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS) 4.0. The results showed that there is a positive and significant influence between Digital Well-being on Employee Performance at PT Semen Padang (HR Department Unit). There is a positive and significant influence between Training on Digital Well-being at PT Semen Padang (HR Department Unit). There is a positive and insignificant influence between Training on Employee Performance at PT Semen Padang (HR Department Unit). There is a positive and insignificant influence between Career Development on Digital Well-being at PT Semen Padang (HR Department Unit). There is a positive and significant influence between Career Development on Employee Performance at PT Semen Padang (HR Department Unit). Training has a positive effect and is able to mediate between Digital well-being variables on Employee Performance. Career Development has a negative effect and does not mediate between Digital Well-being variables on Employee Performance.*

Keywords: *Career Development, Digital Well-Being, Employee Performance, Training.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui *Digital Well-being* sebagai variabel intervening pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir dan satu dependen yaitu Kinerja Karyawan serta *Digital Well-being* sebagai variabel Interveningnya. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS) 4.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Digital Well-being* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap *Digital Well-being* pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap *Digital Well-being* pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Padang (Unit Departemen SDM). Pelatihan berpengaruh Positif dan mampu memediasi antara variabel *Digital Well-being* terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak memediasi antara variabel *Digital Well-being* terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Digital Well-Being, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Pengembangan Karir.*

1. LATAR BELAKANG

Dalam era digital yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawan. Program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mendorong inovasi dalam pekerjaan. Namun tantangan yang muncul dari era digital adalah meningkatnya tekanan kerja akibat konektivitas yang terus-menerus, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan untuk selalu responsif. Kondisi ini dapat berdampak pada kesejahteraan digital (*digital well-being*) karyawan, yang mencakup keseimbangan antara penggunaan teknologi dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesehatan mental, serta manajemen stres. Jika tidak dikelola dengan baik, digital wellbeing yang rendah dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya motivasi, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam menghadapi persaingan saat ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. Semen Padang adalah salah satu anak usaha dari semen Indonesia yang bergerak di bidang industri semen. pada Perusahaan semen ini merupakan perusahaan inti pada bagian hulu dan hilir di bagian penyediaan bahan baku serta distribusi produk. Perusahaan yang masuk kedalam instansi yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting dalam semen nasional, maka PT Semen Padang harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalin tugas utamanya. Selain karyawan tetap, karyawan magang juga berperan dalam agar Perusahaan mencapai tujuannya baik dari apa yang telah diamanatkan negara dan juga profit bagi Perusahaan. Semen Padang yaitu menurunnya peminat semen yang digunakan karna banyaknya pesaing semen yang memasuki persentase penjualan saat ini. Perkembangan ekonomi di dunia khususnya pada bidang industry sangatlah cepat, hal tersebut harus bisa diimbangi dengan pertumbuhan dari segi pembangunan infrastruktur. Infrastruktur tersebut mencakup dari segi Pembangunan Gedung, jalan, maupun Pembangunan pabrik. Pada umumnya menggunakan semen sebagai zat perekat atau penguat, sehingga pabrik semen turut berperan penting dalam proses kemajuan ekonomi sebuah negara.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

Departemen	Nilai KPI		
	2021	2022	2023
Departemen SDM & Umum	3,125	3,136	3,060

Sumber: Departemen SDM & Umum

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai KPI (*Key Performance Indicator*) memiliki nilai 3, dimana kinerja karyawan yang memenuhi nilai standar atau rata-rata. Pada data kinerja karyawan nilai KPI ini ada beberapa yang termasuk penting didalamnya yaitu, *does meet expectation* (tidak memenuhi Sebagian besar ekspektasi kinerja), *partly meets expectations* (keseluruhan kinerja memenuhi sebagian besar ekspektasi namun masih ada perilaku yang perlu dikembangkan), *fully meets expectation* (secara konsisten memenuhi dan terkadang melampaui ekspektasi kinerja dan standar perilaku yang di harapkan), *partly exceeds expectations* (menunjukkan kinerja yang melampaui sebagian besar ekspektasi dan seringkali menjadi teladan), *fully exceeds expectations* (secara konsisten dan signifikan melampaui ekspektasi kinerja dan menjadi teladan). Kinerja karyawan pada tabel di atas menjelaskan secara keseluruhan dari tahun 2021-2023. Namun pada tahun 2023 kinerja karyawan PT. Semen Padang memiliki penurunan dari tahun sebelumnya yang dapat di artikan telah terjadi masalah sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan, yang dapat membuat tidak dapat tercapainya tujuan perusahaan. Penurunan yang signifikan ini menunjukkan bahwa adanya masalah yang berpotensi menyebabkan penurunan kerja, dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta performa Perusahaan. Dimana dapat di artikan terjadi beberapa permasalahan yang melibatkan pada kesenjangan pengetahuan dan kesadaran karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh sebab itu penting untuk mengkaji dan memperkuat pelatihan serta pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian (**Fangiziah, Agung, and Nurhayati 2023**) kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan, dengan kata lain kinerja merupakan hasil atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja atau performance merupakan Gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah di tentukan dalam sebuah organisasi.

Menurut (**Sharfina et al. 2024**) pelatihan memperoleh kemampuan seseorang. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang cukup akan membuat kesalahan yang merugikan perusahaan. Maka proses yang dilakukan yaitu pelatihan agar memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mereka gunakan ditempat kerja. Karyawan perlu keterampilan karna keterampilan tersebut penting dalam banyak hal seperti berkomunikasi, mentoring, *service* (melakukan pelayanan), mengelola pertemuan, dan bekerja sebagai tim. Pelatihan juga membuat daya saing organisasi, manajemen pengetahuan, dan integrasi kinerja.

Menurut (Sari, Rahmania, and Anshori 2023) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Karir yaitu keseluruhan jabatan, pekerjaan, ataupun posisi yang dapat diduduki selama kehidupan kerjanya dalam organisasi. Melalui pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan untuk meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan. Pengembangan karir juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan.

Menurut (Geber and Büchi 2024) kesejahteraan digital (*digital well-being*) memerlukan analisis dampak media digital terhadap pengalaman dan definisi orang terhadap yang baik, dan terkait erat dengan gagasan tentang kelebihan pasokan media digital menyangkut pengaruh individu, kepuasan seseorang dengan pekerjaannya, dan kepuasan hidup secara keseluruhan yang ditandai dengan lingkungan sosial yang terus menggunakan media digital. Secara keseluruhan tampaknya ada peningkatan kepekaan terhadap kesejahteraan digital (*digital well-being*) dimasyarakat, yang dibuktikan dengan luas tanggapan yang diberikan. Penelitian secara statistik menghubungkan penggunaan media digital dan kesejahteraan, menunjukkan efek yang kecil jika tidak ada. Kehadiran media digital telah menciptakan budaya dimana banyak orang siap terhubung secara permanen dan terus terpapar dengan informasi dan komunikasi digital. Kesejahteraan digital (*digital well-being*) menjadi semakin populer dimasyarakat saat ini, karna hubungan digital lebih menonjol dikalangan Masyarakat yang memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi.

Terdapat fenomena yang terjadi pada PT Semen Padang terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari implementasi sistem pengembangan karir berbasis kompetensi yang belum optimal. Beberapa karyawan masih bekerja di bawah standar kompetensi yang ditetapkan, menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan sudah dilakukan, efektivitasnya belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Kuantitatif. Menurut (Candra Susanto et al. 2024) Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Semen Padang. Beralamat di Jln. Raya Indarung, Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang 25237, Sumatra Barat, Indonesia.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Semen Padang (Unit. Departemen SDM) yaitu berjumlah 64 orang. Sampel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Semen Padang (Unit. Departemen SDM). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelin (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Average Variance Extacted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average variance exstrand dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya di atas $>0,50$.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extacted (AVE)

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Digital well-being (Z)	0.980	0.981	0.982	0.848
Kinerja Karyawan (Y)	0.980	0.982	0.983	0.850
Pelatihan (X1)	0.972	0.972	0.975	0.780
Pengembangan Karir (X2)	0.983	0.984	0.985	0.871

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variant Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

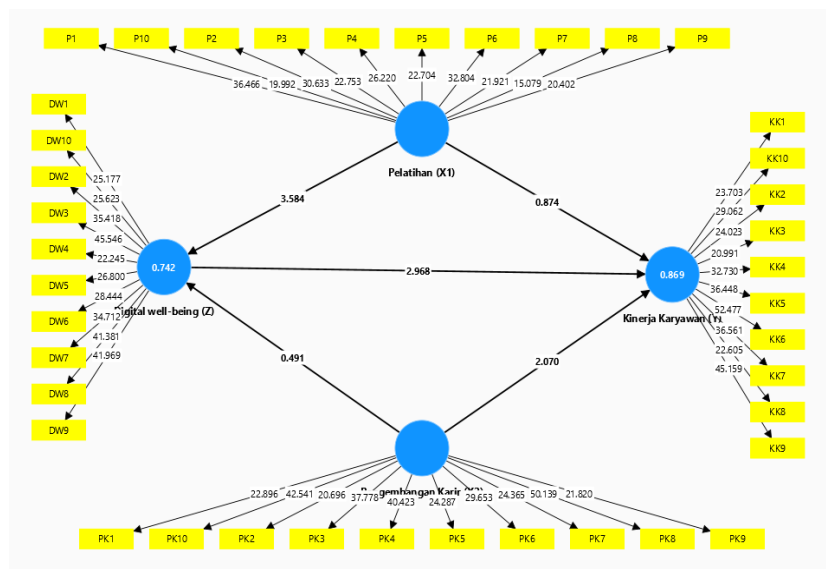
Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Digital Well-being (Z)	0.980	0.981	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.980	0.982	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.968	0.969	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.983	0.984	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai Cronbach's alpha diatas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Persamaan Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai Convergent Validity di atas 0,50 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena seluruh indikator yang ada memiliki nilai di atas 0,50.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.742	0.733
Digital Well-being (Z)	0.869	0.862

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada tabel diatas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,742 atau sebesar 74,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk Pelatihan, Pengembangan Karir dan *Digital Well-being* dan sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk *Digital Well-being* sebesar 0,869 atau sebesar 86,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam menjelaskan atau mempengaruhi *Digital Well-being*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Jika t-statistik / t-hitung < t-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik / t-hitung > t-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka H_a diterima. penelitian ini memakai nilai t-statistik 1,99 karna sesuai dengan sampel yang diambil yang telah di uji oleh peneliti sebelumnya.

1) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap *Digital Well-being* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Digital Well-being* (Z) pada Unit.Departemen SDM PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,758 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan dengan *Digital Well-being* (Z). Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,99 ($3,584 > 1,99$) dan nilai P-Values ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H1 diterima** yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit.Departemen SDM PT Semen Padang.

2) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap *Digital Well-being* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit.Departemen SDM PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,179 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan dengan *Digital Well-being* (Z). Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,99 ($0,874 > 1,99$) dan nilai P-Values

(0,384 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima dan **H3 ditolak** yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

3) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,461 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,99 (2,070 > 1,99) dan nilai P-Values (0,041 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H4 diterima** yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

4) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,461 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,99 (2,070 > 1,99) dan nilai P-Values (0,041 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H4 diterima** yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

5) Pengaruh *Digital Well-being* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara *Digital Well-being* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,338 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,99 (2,968 > 1,99) dan nilai P-Values (0,004 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H5 diterima**, yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

6) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Digital Well-being* (Z) sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara. Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui *Digital Well-being* (Z). Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,256 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Digital Well-being* sebagai variabel Intervening. Kemudian, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,99 ($2,427 > 1,99$) dan nilai P-Values ($0,017 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H6 diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital well-being* mampu memediasikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

7) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Digital Well-being* (Z) sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara. Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui *Digital Well-being* (Z). Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,037 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Digital Well-being* sebagai variabel Intervening. Kemudian, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,99 ($0,483 > 1,99$) dan nilai P-Values ($0,630 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan **H7 ditolak**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital well-being* tidak mampu memediasikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Unit. Departemen SDM PT Semen Padang.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *digital well-being* sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang (Unit Departemen SDM) dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai koefisien pada pelatihan (X1) 0,758 dan nilai t-statistik $3,584 > 1,99$ dan nilai p-values $0,001 < 0,05$ maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap *digital well-being* (Z) pada PT. Semen Padang (Unit Departemen SDM).
- 2) Nilai koefisien pada pengembangan karir (X2) 0,110 dan nilai t-statistik $0,491 < 1,99$ dan nilai p-values $0,624 > 0,05$ maka berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *digital well-being* (Z) pada PT. Semen Padang (Unit Departemen SDM).

- 3) Nilai koefisien pada pelatihan (X1) 0,179 dan nilai t-statistik $0,874 < 1,99$ dan nilai p-values $0,384 > 0,05$ maka berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Semen Padang (Unit Departement SDM).
- 4) Nilai koefisien pada pengembangan karir (X2) 0,461 dan nilai t-statistik $2,070 > 1,99$ dan p-values $0,041 < 0,05$ maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap *digital well-being* (Z) pada PT.Semen Padang (Unit Departement SDM).
- 5) Nilai koefisien pada *digital well-being* (Z) 0,338 dan nilai t-statistik $2,968 > 1,99$ dan nilai p-values $0,004 < 0,05$ maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Semen Padang (Unit Departement SDM).
- 6) Nilai koefisien pelatihan (X1) 0,256 dan nilai t-statistik $2,427 > 1,99$ dan nilai p-values $0,017 < 0,05$ maka berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *digital well-being* (Z) sebagai variabel intervening pada PT.Semen Padang (Unit Departement SDM).
- 7) Nilai koefisien pengembangan karir (X2) 0,037 dan nilai t-statistik $0,483 < 1,99$ dan nilai p-values $0,630 > 0,05$ maka berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *digital well-being* (Z) sebagai variabel intervening pada PT.Semen Padang (Unit Departement SDM).

DAFTAR REFERENSI

- Adam Rahman. 2020. "11. Unikom_Adam Rahman_Bab 2." : 13–39.
- Adi, Galih Prasetyo Kusno, Ade Indra Permana, and Edi Mulyadi. 2022. "Hubungan Antara Kesejahteraan Dan Sistem Pengembangan Karir Motivasi Kerja Pegawai Divisi Operasi SAR Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten." *Jurnal Ilmu Administrasi* 4(4): 113–24.
- Ali, Hapzi, Primadi Candra Susanto, and Farhan Saputra. 2024. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia." ... *Siber Transportasi dan Logistik* 1(4): 121–34. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6(1): 96. doi:10.33087/jmas.v6i1.233.
- Annunziata, Giusy, Stefano Lambiase, Fabio Palomba, and Filomena Ferrucci. 2024. "SERGE – Serious Game for the Education of Risk Management in Software Project Management." *Proceedings - International Conference on Software Engineering*: 264–73. doi:10.1145/3639474.3640085.
- Antony Rahman, Sri Yanthi Yosepha. 2024. "H u m a n i S." 4(2): 663–68.

- Anugrah, Gilang Tresna Putra, Sofyan Sjaf, and Hermansah Tantan. 2023. "Analisis Kesenjangan Digital Tingkat Pertama Daya Beli Komunikasi Kelas Sosial Di Semplok Barat Kabupaten Bogor." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 4(6): 1–13.
- Apriliani, Cantika Putri, Muhamad Al, and Faruq Abdullah. 2024. "Influence Well-Being Employees and the Environment Work Employee on the Perfomance of PT XYZ Employees in Bandung." 2(2): 1–12.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19. doi:10.55208/aj.v2i1.27.
- Candra Susanto, Primadi, Dewi Ulfah Arini, Lily Yuntina, Josua Panatap Soehaditama, and Nuraeni Nuraeni. 2024. "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 3(1): 1–12. doi:10.38035/jim.v3i1.504.
- Chang, Rong. 2024. "The Impact of Employees' Health and Well-Being on Job Performance." *Journal of Education, Humanities and Social Sciences* 29: 372–78. doi:10.54097/9ft7db35.
- Dewi Larantika, and Siti Annisa Wahdiniawati. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Bekasi." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* 3(2): 143–52. doi:10.56127/jaman.v3i2.845.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. 2022. "Sumber Daya Manusia." *Bandung: CV Mandar Maju*: 229–82.
- Rachmayanti, Adella Trisna. 2024. "Dampak Teknostres Terhadap Kesejahteraan Digital : Studi Pada Mahasiswa Magang." 4: 4733–41.
- Ramadhana, Amedy. 2022. "Studi Deskriptif Tentang Proses Produksi Pembuatan Video Konten Youtube Woodworker Oleh Adhie Pane." (5202).
- Rehan Ahmed Khan. 2020. "The Challenge of Defining Wellbeing." *International Journal of Wellbeing* 2(3): 222–35. doi:10.5502/ijw.v2i3.4.
- Rismawati, Sabar, Theresia Pradiani Pradiani, and Fathorrahman. 2023. "Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam." *Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2(1): 154–71. doi:10.59086/jeb.v2i1.242.
- Rismaya. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan." *SP - Management* 53(9): 1689–99. <http://hdl.handle.net/123456789/700>.
- Rosadalima. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Anggota Sanggar 'Bliran Sina' Watublapi, Kabupaten Sikka the Influence of Training, Work Facilities and Work Productivity on the Welfare of Sanggar Members 'Bliran Sina' Wa." *Jurnal Inspirasi Ekonomi* 2(3): 2503–3123.

- Sari, Helen Novita, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 25–46.
- Sari, Upik Kumala, Hario Jati Setyadi, and Putut Pamilih Widagdo. 2023. "Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Terpadu Layanan Prodi (SIPLo) Menggunakan Model Delone Dan Mclean Pada Fakultas Teknik Universitas Mulawarman." *Adopsi Teknologi dan Sistem Informasi (ATASI)* 2(1): 48–58. doi:10.30872/atasi.v2i1.536.
- Sebayang, Kaleb Kaliaga, Mei Yosi Silaen, and Universitas Darma Agung. 2021. "(1) 2) 1,2)." *10(2): 75–86.*
- Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. 2022. "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker." *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(2): 51–58. doi:10.46975/aliansi.v17i2.428.
- Vicky Ratulangi, Lucky O. H. Dotulong, and Raymond Ch. Kawet. 2024. "The Influence of Career Development, Job Loyalty and Employee Welfare on Employee Performance in National Unity and Political Agencies in South Minahasa." *International Journal of Economics, Accounting and Management* 1(1): 22–29. doi:10.60076/ijeam.v1i1.410.
- Wahjono, Soekotjo. 2020. "Metode Penelitian." : 1–13.
- Willson, Charles, and Hikmah. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima." *Jurnal EMBA* 8(3): 75–83.
- Wulandari, Dwiwahjuni. 2024. "TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pratama Abadi Industri JX Sukabumi) Pendahuluan." 02(02).
- Yuliana, Indah, and Kusdiyanto Kusdiyanto. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga)." *Value* 4(2): 220–36. doi:10.36490/value.v4i2.1032.
- Yusri, Ahmand Zaki dan Diyan. 2020. "Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Pencapaian Kinerja." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7(2): 809–20.
- Yusuf, Supriadi. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Bantuan Modal Dan Pendampingan Peningkatan Kesejahteraan Pelaku Umkm Di Mamuju." *SEIKO : Journal of Management & Business* 6(1): 243–51.