

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Employee Well-Being Pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu

Annisa^{1✉}, Nurul Hayat², Shoalihin³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital skill terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh employee well-being pada Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang diolah melalui software SmartPLS 3. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden yang diperoleh melalui teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital skill dan employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa digital skill berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee well-being. Selain itu, digital skill berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui employee well-being. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan digital dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi pemerintah.

Kata Kunci: *Digital Skill, Kinerja Pegawai, Employee Well-Being.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital skills on employee performance mediated by employee well-being at the Social Service Office of Dompu Regency. A quantitative approach was used, employing the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS), processed using SmartPLS 3 software. The sample consisted of 64 respondents selected through probability sampling. The results revealed that digital skills have a positive and significant effect on employee performance, both directly and through employee well-being as a mediating variable. Furthermore, employee well-being was also found to have a positive and significant effect on employee performance. Thus, employee well-being plays a partial mediating role in the relationship between digital skills and employee performance. This research emphasizes the importance of developing digital competencies and paying attention to employee well-being in order to enhance performance within government institutions.

Keywords: *Digital Skills, Employee Performance, And Employee Well-Being.*

Copyright (c) 2025 Annisa

✉ Corresponding author :

Email Address : annisa398@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat di era industri 4.0 telah memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan organisasi. Era Industri 4.0 adalah fase revolusi industri keempat yang ditandai dengan integrasi teknologi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan big data ke dalam semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan industri. Dalam konteks ini, keterampilan digital (digital skill) menjadi salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, khususnya para pegawai, agar mampu beradaptasi dengan dinamika dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berbasis teknologi.

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai.....

Penguasaan digital skill yang baik diyakini dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Dengan penerapan teknologi digital dalam suatu pekerjaan diharapkan akan membantu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat serta lebih akurat. Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam organisasi untuk menjalankan, mengelola dan membantu organisasi mencapai tujuan.

Keterampilan digital tidak hanya terbatas pada kemampuan dasar dalam mengoperasikan aplikasi atau menggunakan mesin pencari. Sebaliknya, keterampilan ini merupakan perpaduan dari berbagai aspek yang saling berkaitan, yaitu teknologi, komunikasi, dan analisis data. Aspek teknologi mencakup pemahaman serta kemampuan mengelola sistem operasi, bahasa pemrograman, dan database management system. Sementara itu, komunikasi melibatkan kemampuan berinteraksi secara efektif melalui platform online seperti email, chatbot, dan alat konferensi video. Untuk mendorong adopsi dan pengembangan teknologi big data, kolaborasi yang lebih erat antara industri dan lembaga pendidikan sangat diperlukan (Maysah et al., 2024).

Sumber daya manusia memiliki arti sebagai sebuah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperlihatkan hubungan kerja pegawai, kesehatan, keamanan, dan keadilan (Smalley et al., 2017). Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa keterampilan digital memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan keterampilan digital yang mumpuni cenderung mampu menyelesaikan tugas lebih efisien karena terbiasa menggunakan metode kerja yang modern dan efektif. Menurut Wuisan (2007) sumber daya manusia didefinisikan sebagai unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan.

Keterampilan digital memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, terdapat satu variabel tambahan yang perlu diperhatikan, yaitu kesejahteraan pegawai (employee well-being). Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa sejahtera secara emosional dan fisik cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Memelihara kualitas sumber daya manusia di perusahaan adalah investasi yang berharga, karena peningkatan kualitas SDM akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta mengurangi tingkat stres yang mereka alami (Meidina & S., 2022).

Dinas Sosial Kabupaten Dompu yang merupakan institusi publik di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, terutama dalam hal penanganan masalah kesejahteraan sosial, perlindungan sosial, dan pemberdayaan masyarakat kurang mampu. Dinas Sosial berperan penting dalam mendukung program-program kesejahteraan yang bersifat preventif, kuratif, rehabilitatif, dan pemberdayaan. Sebagai lembaga pelayanan publik, keberhasilan Dinas Sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama dalam menghadapi tantangan era digital seperti tuntutan efisiensi pelayanan, penggunaan sistem informasi sosial, serta keterlibatan aktif dalam inovasi teknologi untuk mendukung kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan, keberhasilan Dinas Sosial dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawai. yang merupakan institusi publik dengan tanggung jawab besar dalam pelayanan sosial kepada masyarakat. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan, keberhasilan Dinas Sosial dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawai. Kinerja karyawan dianggap baik jika karyawan tersebut dapat memenuhi standar kerja, mencapai target, atau menghasilkan output yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja (Kompetensi et al., 2024).

Pegawai yang menguasai keterampilan digital dengan baik mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompetensi digital memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh digital skill terhadap kinerja pegawai dimediasi employee well-being pada dinas sosial kabupaten dompu”.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka yang umumnya dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Rachmawati, 2017). Populasi penelitian ini melibatkan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompus yang berjumlah 64 pegawai. Teknik pengumpulan data secara langsung oleh peneliti dari lapangan dengan cara kuesioner (google form), wawancara dan observasi. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan segala informasi mengenai data. Menurut Sugiyono (2019:194). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* yang didukung oleh perangkat lunak SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
25-35 tahun	36	56,3%
36-45 tahun	19	29,7%
>45 tahun	9	14,1%
TOTAL	64	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia di bawah 25-35 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 56,3% dari total responden. Kelompok usia ini didominasi oleh generasi muda yang relatif lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Sementara itu, responden dengan rentang usia 36-45 tahun berjumlah 19 orang (29,7%) dan usia >45 tahun sebanyak 9 orang (14,1%). Distribusi usia ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini berada pada usia produktif awal hingga menengah, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi dan kesiapan lebih besar dalam mengembangkan keterampilan digital. Hal ini menjadi potensi penting dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pemanfaatan teknologi di era industri 4.0.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan	Jumlah responden	Persentase
SMA/Sederajat	18	28,1%
Strata 1	46	71,9%
Total	64	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada jenjang perguruan tinggi, yaitu sebanyak 46 orang atau 71,9% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang atau 28,1%. Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SD maupun SMP. Tingginya proporsi responden yang berasal dari perguruan tinggi menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Dompus memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini menjadi modal penting dalam pengembangan kompetensi, termasuk dalam hal penguasaan digital skill, yang umumnya

mebutuhkan kemampuan kognitif dan literasi teknologi yang lebih tinggi. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi juga berpotensi memengaruhi tingkat pemahaman, penerimaan, dan pemanfaatan teknologi digital dalam lingkungan kerja.

Uji Keabsahan Data

Tabel 3. Outer Loading Konstruk Penelitian

Variabel	Indikator	Loading
Digital Skill	X1.1	0.853
	X1.2	0.927
	X1.3	0.849
	X1.4	0.878
Employee Well-Being	Z1	0.828
	Z2	0.734
	Z3	0.862
	Z4	0.906
	Z5	0.873
Kinerja Pegawai	Y1	0.849
	Y2	0.866
	Y3	0.779
	Y4	0.880
	Y5	0.760

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil outer loading, seluruh indikator dari variabel Digital Skill, Employee Well-Being, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini sudah valid secara konvergen dan mampu menjelaskan variabel yang diukur dengan baik.

Tabel 4. Uji Reliabilitas & Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Digital Skill	0.890	0.924	0,572
Employee Well-Being	0.895	0.923	0,707
Kinerja Pegawai	0.885	0.916	0,686

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk, yaitu Digital Skill, Employee Well-being, dan Kinerja Pegawai, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70, yang menandakan bahwa indikator-indikator pada masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah reliabel. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) dari semua konstruk juga berada di atas ambang batas minimum 0.70. Ini berarti bahwa indikator-indikator tersebut mampu secara konsisten merefleksikan konstruksinya masing-masing secara keseluruhan. Sementara itu, hasil uji Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0.05, yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 5. Uji Discriminant Validity

Konstruk	Digital Skill	Employee Well-Being	Kinerja Pegawai
Digital Skill	0,867		
Employee Well-Being	0,825	0,841	
Kinerja Pegawai	0,885	0,839	0,828

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 bahwa setiap variabel dalam model penelitian ini mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain, sehingga model yang dibangun memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 6. Uji multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Digital Skill	X1.1	2,436
	X1.2	3,104
	X1.3	2,211
	X1.4	2,372
Employee Well-Being	Z1	2,319
	Z2	1,666
	Z3	2,521
	Z4	3,980
	Z5	3,543
Kinerja Pegawai	Y1	2,413
	Y2	2,875
	Y3	2,336
	Y4	2,376
	Y5	2,128

Sumber : Data diolah, 2025

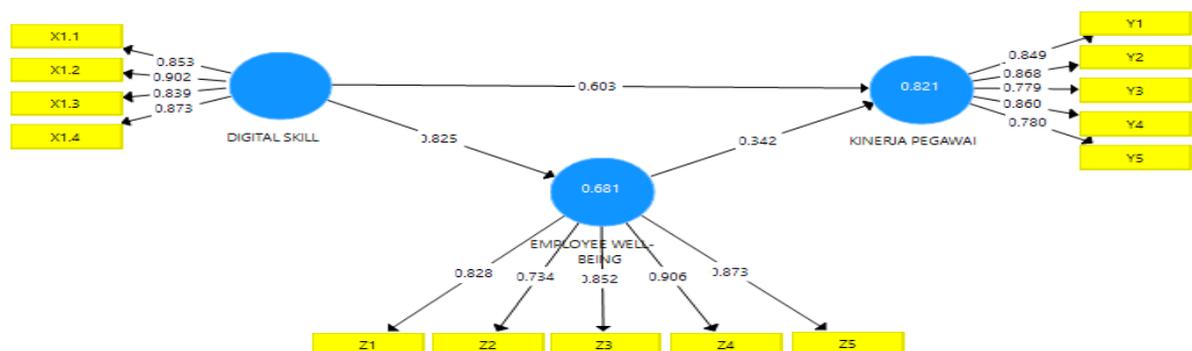
Berdasarkan tabel 6, bahwa masing-masing indikator pada tiap konstruk telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut karena memiliki nilai VIF dibawah ambang batas 5.

Tabel 7. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Employee Well-Being	0,681
Kinerja Pegawai	0,821

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7. Nilai R² sebesar 0,681 pada variabel *Employee Well-Being* menunjukkan bahwa 68,1% variabilitas *Employee Well-Being* dapat dijelaskan oleh digital skill. Sisanya sebesar 31,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,821 pada variabel *Kinerja Pegawai* menunjukkan bahwa 82,1% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh digital skill dan employee well-being secara simultan. Artinya, model ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat, karena R² > 0,67 menurut kriteria Chin (1998).



Gambar 1. Hasil Analisis SEM-PLS

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai.....

Hip.	Hubungan	Koefisien	t-stat	p-value	Ket.
Direct Effect					
H1	Digital Skill -> Kinerja Pegawai	0,603	5,033	0,000	Signifikan
H2	Digital Skill -> Employee Weell-Being	0,825	13,579	0,000	Signifikan
H3	Employee Weell-Being -> Kinerja Pegawai	0,342	2,854	0.004	Signifikan
Indirect Effect					
H4	Digital Skill -> Employee Weell-Being -> Kinerja Pegawai	0,282	2,612	0,009	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Pembahasan

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Dompu, dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,603, *p-value* 0,000 ($<0,05$), dan *t-statistik* 5,033 ($>1,96$). Ini menandakan bahwa hipotesis pertama diterima. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan Laudon & Laudon, (2014) yang menyatakan bahwa keterampilan digital penting dalam mendukung efektivitas kerja organisasi. Teknologi memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Dukungan empiris juga terlihat dari penelitian Setiawan dan Marlina (2021), yang menyimpulkan bahwa kompetensi digital meningkatkan produktivitas dan koordinasi kerja aparatur pemerintah. Faktor usia dan pendidikan mendukung temuan ini, di mana 56% pegawai berada pada usia 25–35 tahun – generasi yang akrab dengan teknologi digital Prensky, (2020), serta 71,9% berlatar belakang pendidikan S1, yang mencerminkan kesiapan dalam mengadopsi teknologi (Wahyuni, 2020).

Indikator digital skill yang paling berpengaruh adalah keterampilan manajemen operasional, khususnya dalam manajemen perubahan dan proyek (X1.2). Menurut Kerzner, (2021), keberhasilan manajemen proyek membutuhkan perpaduan antara kemampuan teknis dan adaptif, yang dapat didukung oleh penguasaan keterampilan digital. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas digital ASN, khususnya dalam pelayanan publik, melalui pelatihan berkelanjutan, infrastruktur yang mendukung, serta pembentukan budaya kerja berbasis teknologi.

Pengaruh Digital Skill Terhadap Employee Weell-Being

Penelitian ini menunjukkan bahwa *digital skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee well-being* pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,825, *p-value* 0,000 ($<0,05$), dan *t-statistik* 13,579 ($>1,96$), sehingga hipotesis kedua diterima. Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan dari Grant et al.,(2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi, termasuk keterampilan digital, mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Keterampilan digital memungkinkan pegawai mengelola pekerjaan secara lebih efisien, mengurangi stres, dan menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

Secara demografis, dominasi usia 25–35 tahun (56%) menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merupakan generasi muda yang cenderung lebih adaptif terhadap teknologi Prensky, (2020). Selain itu, latar belakang pendidikan S1 (71,9%) juga menjadi faktor pendukung kesiapan mental dan kognitif dalam memanfaatkan keterampilan digital dalam mendukung kesejahteraan kerja (Wahyuni, 2020).

Indikator digital skill yang paling dominan adalah keterampilan manajemen operasional, khususnya dalam hal manajemen perubahan dan proyek (X1.2). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola tugas secara sistematis dan adaptif menjadi

kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Menurut Kerzner (2017), keterampilan ini tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada keseimbangan kerja dan kualitas hidup karyawan. Dari sisi *employee well-being*, indikator yang paling dominan adalah *physical health* (Z4) dengan nilai loading factor sebesar 0,906. Ini mengindikasikan bahwa keterampilan digital secara tidak langsung mendukung kesehatan fisik pegawai, misalnya melalui pengurangan beban kerja manual, efisiensi waktu, serta penggunaan teknologi yang mendukung ergonomi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kapasitas digital tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara signifikan berdampak pada kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Maka dari itu, peningkatan keterampilan digital perlu menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM di lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Employee Weell-Being Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,342, *p-value* 0,000 ($< 0,05$), dan *t-statistik* 2,854 ($> 1,96$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori dari Warr, (2002), yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan determinan penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja. Karyawan yang merasa sejahtera secara fisik dan psikologis cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kondisi demografis turut memperkuat temuan ini. Mayoritas pegawai berada pada rentang usia 25–35 tahun (56%), yang merupakan kelompok usia produktif dengan energi kerja tinggi. Selain itu, 71,9% dari total pegawai memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1), yang umumnya memiliki kesiapan mental dan emosional lebih baik dalam mengelola beban kerja dan tekanan. Indikator *employee well-being* yang paling dominan adalah *physical health* (Z4) dengan nilai loading factor sebesar 0,906. Ini menunjukkan bahwa kesehatan fisik pegawai menjadi komponen utama dalam mendukung kesejahteraan secara keseluruhan. Kesehatan fisik yang terjaga memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan optimal dan mengurangi risiko kelelahan serta absensi.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, indikator yang paling dominan adalah *efektivitas* (Y4) dengan nilai sebesar 0,880. Artinya, kesejahteraan karyawan, khususnya dalam aspek fisik, berkontribusi langsung terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, sesuai tujuan, dan dengan hasil yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan *employee well-being*, terutama dari aspek kesehatan fisik, merupakan strategi penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang sehat, fasilitas kesehatan yang memadai, serta program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Well-Being

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *digital skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*, yang dimediasi oleh *employee well-being*, pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Dompu. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterampilan digital tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan pegawai. Secara teoritis, hal ini selaras dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) dari A. B. Bakker & Demerouti, (2007), yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan, seperti keterampilan digital, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Keterampilan digital memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, mengurangi beban kerja manual, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tugas berbasis teknologi, yang semuanya berkontribusi pada well-being.

Hasil ini juga sejalan dengan Grant et al., (2007), yang menekankan bahwa kesejahteraan pegawai memainkan peran penting dalam peningkatan performa kerja. Dalam konteks ini, *digital skill* berperan sebagai fondasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa lebih mampu, sehat secara fisik dan mental, serta lebih termotivasi. Data demografis turut memperkuat hasil ini. Pegawai didominasi oleh kelompok usia muda (25–35 tahun) sebanyak 56%, dan latar belakang pendidikan S1 sebesar 71,9%. Generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi cenderung memiliki tingkat adaptasi digital yang tinggi, serta lebih cepat mengembangkan kesejahteraan psikologis melalui lingkungan kerja yang fleksibel dan digital-friendly (Prensky, 2001; Wahyuni, 2020).

Indikator dominan dalam variabel *digital skill* adalah keterampilan manajemen operasional (X1.2), khususnya manajemen perubahan dan proyek. Keterampilan ini mendukung pelaksanaan tugas yang efektif dan berorientasi hasil. Sedangkan pada variabel *employee well-being*, indikator paling dominan adalah *physical health* (Z4), yang mencerminkan peran penting kondisi fisik dalam menunjang kinerja. Pada akhirnya, kinerja pegawai ditunjukkan terutama oleh indikator *efektivitas* (Y4), yang mencerminkan keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil kerja secara efisien dan berkualitas.

Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa pengembangan *digital skill* bukan hanya strategi teknis, tetapi juga berdampak strategis melalui peningkatan *employee well-being*, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan digital serta program kesejahteraan kerja menjadi langkah penting dalam pengelolaan SDM sektor publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa, keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penguasaan keterampilan digital, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Keterampilan dalam manajemen operasional, termasuk manajemen perubahan dan proyek, merupakan aspek yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, keterampilan digital juga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai. Keterampilan ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih efisien, mengurangi beban kerja, serta meningkatkan kenyamanan dan kesehatan fisik pegawai. Kesejahteraan pegawai, baik secara fisik maupun psikologis, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan pegawai yang merasa sehat menunjukkan kinerja yang lebih optimal, khususnya dalam hal efektivitas kerja. Lebih jauh lagi, kesejahteraan pegawai juga memediasi pengaruh keterampilan digital terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa keterampilan digital tidak hanya berkontribusi langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan pegawai.

Referensi :

- Affandi, A., Brasit, N., & Rahim, D. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Gowa. *Nobel Management Review*, 2, 443–457. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2363>
- Ahuja, R. B., Puri, V., Gibran, N., Greenhalgh, D., Jeng, J., Mackie, D., Moghazy, A., Moiemmen, N., Palmieri, T., Peck, M., Serghiou, M., Watson, S., Wilson, Y., Altamirano, A. M., Atieh, B., Bolgiani, A., Carrougner, G., Edgar, D., Guerrero, L., ... van Zuijlen, P. (2016). ISBI Practice Guidelines for Burn Care. *Burns*, 42(5), 953–1021. <https://doi.org/10.1016/j.burns.2016.05.013>
- Alfikri, M. K., & Latifah, N. (2024). Model Konsep Turnover Intention dan Employee Well-Being PT SriTex, Tbk. *Jurnal Alfabiz*, 1(1), 1–11.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). UNVEILING THE ANTECEDENTS OF

SuSAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDUSTRY MANAGERS.

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, D. C. E., Pfeil, B., Landa, C. S., Metz, N., O'Brien, K. M., Olsen, A., Smith, K., Cosca, C., Harasawa, S., Jones, S. D., Nakaoka, S. I., Nojiri, Y., Schuster, U., Steinhoff, T., Sweeney, C., Takahashi, T., Tilbrook, B., Wada, C., Wanninkhof, R., ... Xu, S. (2016). A multi-decade record of high-quality fCO₂ data in version 3 of the Surface Ocean CO₂ Atlas (SOCAT). *Earth System Science Data*, 8(2), 383-413. <https://doi.org/10.5194/essd-8-383-2016>
- Balance, P. W. (n.d.). Pengaruh Work-life Balance (Poluan) 347. 347-356.
- Cahyarini, F. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25, 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Dessler, G., Gannon, G. L., & Chhinzer, N. (2015). *Management of Human Resources : The Essentials*. 1-385.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs Executive Overview. *Academy of Management Perspectives*, 51-63.
- Kerzner. (2021). Recensione di "Project management a systems approach to planning, scheduling and controlling." In *Project Manager (II)* (Issue 3). <https://doi.org/10.3280/pm2010-003015>
- Kompetensi, P., Dan, M., Kerja, F., Pada, K., Sosial, D., & Perempuan, P. (2024). PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS Adefrida Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang , Indonesia Yunus Handoko Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang , Indonesia Ike Kusdyah Rachmawati Magister Manajeme. 18(6), 3832-3854.
- Kristiawan, R., & Putranta, M. P. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Ethical Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Wellbeing Sebagai Variabel Pemeditasi. *Modus*, 36(1), 35-58. <https://doi.org/10.24002/modus.v36i1.8143>
- Kusumawati, D. A., & Saputri, P. L. (2023). Digital Transformation : Peran Digital Skill Dan E-Readiness Pada UMKM. *Performance Jurnal Personalia Financial Operasional Marketing Dan Sistem Informasi*, 30, 81-92. <https://doi.org/10.32424/1.jp.2023.30.1.7849>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2014). *Manajemen Information System: Managing the Digital Firm*. In New Jersey: Prentice Hall.
- Li, P. K. T., Chow, K. M., Cho, Y., Fan, S., Figueiredo, A. E., Harris, T., Kanjanabuch, T., Kim, Y. L., Madero, M., Malyszko, J., Mehrotra, R., Okpechi, I. G., Perl, J., Piraino, B., Runnegar, N., Teitelbaum, I., Wong, J. K. W., Yu, X., & Johnson, D. W. (2022). ISPD peritonitis guideline recommendations: 2022 update on prevention and treatment. *Peritoneal Dialysis International*, 42(2), 110-153. <https://doi.org/10.1177/08968608221080586>
- Maysah, U., Indriasari, I., & Meiriyanti, R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan dan Lingkungan Sosial Terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa Manajemen UPGRIS. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8541-

8546.

- Meidina, D. W., & S., N. L. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan di Tempat Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi di Masa Work From Home). *Business Management Journal*, 18(1), 85. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3092>
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Prensky. (2020). Tracking dynamics between digital design agencies and clients of hybrid outsourcing in the double diamond website development process. *Archives of Design Research*, 33(1), 17-35. <https://doi.org/10.15187/adr.2020.02.33.1.17>
- Rachmawati, R. (2017). STRUKTUR ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN Rima Rachmawati Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VI(1), 70-82.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 329-335. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>
- Smalley, K. M., Dessler, A. E., Bekki, S., Deushi, M., Marchand, M., Morgenstern, O., Plummer, D. A., Shibata, K., Yamashita, Y., & Zeng, G. (2017). Contribution of different processes to changes in tropical lower-stratospheric water vapor in chemistry-climate models. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 17(13), 8031-8044. <https://doi.org/10.5194/acp-17-8031-2017>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Warr, P. (2002). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Zhou, C., Zelinka, M. D., Dessler, A. E., & Klein, S. A. (2015). The relationship between interannual and long-term cloud feedbacks. *Geophysical Research Letters*, 42(23), 10463-10469. <https://doi.org/10.1002/2015GL066698>