MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, DUKUNGAN PIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi pada Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul)

Fenika Sianturi[1], Raya Panjaitan[2]
Universitas HKBP Nommensen Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Alamat: Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235
Korespondensi penulis: fenikasianturi@student.uhn.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam tata kelola organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan desa. Transformasi digital menuntut aparatur desa untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Namun, penerapan transformasi digital tidak dapat berjalan secara optimal tanpa adanya dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas manajemen SDM di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur desa yang berjumlah 32 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas manajemen SDM di pemerintahan desa dapat ditingkatkan melalui sinergi antara pemanfaatan teknologi digital, kepemimpinan yang mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Kata kunci: transformasi digital, dukungan pimpinan, lingkungan kerja, efektivitas manajemen SDM

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has brought significant changes to public sector governance, including village government administration. Digital transformation requires village officials to adapt to technology-based work systems in order to improve the effectiveness of human resource management (HRM). However, the success of digital transformation cannot be achieved without strong leadership support and a conducive work environment. This study aims to examine the effect of digital transformation, leadership support, and work environment on the effectiveness of HRM at the Sumbul District Village Office. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 32 village officials, all of whom were included as research samples using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using statistical analysis. The results indicate that digital transformation,

Article history
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI :
10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

leadership support, and work environment have a positive and significant effect on HRM effectiveness, both partially and simultaneously. These findings emphasize that improving HRM effectiveness in village government institutions requires an integrated approach involving digital technology adoption, supportive leadership, and a favorable work environment.
***Keywords**: digital transformation, leadership support, work environment, HRM effectiveness*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam konteks pemerintahan desa, aparatur desa memegang peran penting dalam menjalankan fungsi administrasi, pelayanan publik, dan pembangunan masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan di tingkat desa.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, pemerintahan desa dihadapkan pada tuntutan untuk menerapkan transformasi digital dalam sistem kerja dan administrasi. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga menyangkut perubahan budaya kerja, pola komunikasi, serta cara pengambilan keputusan. Digitalisasi administrasi desa diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi pengelolaan data SDM, seperti absensi, penilaian kinerja, dan pengarsipan dokumen.

Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital di pemerintahan desa masih menghadapi sejumlah kendala, seperti keterbatasan kompetensi digital aparatur, kurangnya dukungan pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Dukungan pimpinan menjadi faktor penting karena pimpinan berperan sebagai penggerak perubahan, pemberi motivasi, serta pengambil kebijakan strategis dalam organisasi. Tanpa dukungan pimpinan, transformasi digital cenderung berjalan lambat dan tidak berkelanjutan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja aparatur desa. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat efektivitas manajemen SDM.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas manajemen SDM di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM di lingkungan pemerintahan desa.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan nilai organisasi (Vial, 2019). Dalam manajemen SDM, transformasi digital mencakup penggunaan sistem informasi kepegawaian, aplikasi administrasi, serta pemanfaatan teknologi dalam komunikasi dan koordinasi kerja. Berdasarkan Human Capital Theory, investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi digital pegawai akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

2.2 Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan merujuk pada perhatian, arahan, motivasi, dan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya. Teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1985) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dukungan akan

meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Dalam konteks pemerintahan desa, dukungan pimpinan sangat penting dalam mendorong aparatur untuk menerima dan menjalankan perubahan berbasis digital.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi aktivitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Model Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya kerja akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Transformasi digital berpengaruh positif terhadap efektivitas manajemen SDM.

H2: Dukungan pimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas manajemen SDM.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas manajemen SDM.

H4: Transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas manajemen SDM.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan kausal yang diuji adalah pengaruh transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul, Kabupaten Dairi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kantor desa tersebut telah mulai menerapkan sistem kerja berbasis digital dalam aktivitas administrasi dan pelayanan publik, sehingga relevan dengan variabel transformasi digital yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil Tahun Pelajaran 2025/2026, meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan pelaporan hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Populasi mencakup pegawai yang secara aktif terlibat dalam kegiatan administrasi, pengelolaan SDM, dan pelayanan masyarakat desa.Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang aparatur desa.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk menjangkau seluruh responden.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden, yang merupakan seluruh aparatur aktif di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Penggunaan

sampel jenuh diharapkan mampu memberikan gambaran kondisi yang lebih akurat dan representatif mengenai variabel yang diteliti.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

   Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan media Google Form untuk memudahkan distribusi dan pengolahan data.

2. Data Sekunder

   Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, artikel penelitian terdahulu, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik transformasi digital, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan manajemen SDM.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang mengacu pada indikator masing-masing variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman mereka dalam bekerja di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Penggunaan kuesioner dipilih karena dianggap efektif untuk mengumpulkan data dalam jumlah relatif banyak dalam waktu singkat serta memungkinkan analisis statistik yang objektif.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian secara terukur sehingga dapat dianalisis secara empiris. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

1. Transformasi Digital (X_1)

   Transformasi digital adalah tingkat pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja dan pengelolaan administrasi SDM di kantor desa, meliputi penggunaan sistem digital, aplikasi kerja, serta kemampuan aparatur dalam beradaptasi dengan teknologi.

2. Dukungan Pimpinan (X_2)

   Dukungan pimpinan adalah persepsi aparatur terhadap perhatian, arahan, motivasi, dan penghargaan yang diberikan pimpinan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan perubahan sistem kerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

   Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, hubungan kerja, dan suasana kerja aparatur desa.

4. Efektivitas Manajemen SDM (Y)

   Efektivitas manajemen SDM adalah tingkat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien, meliputi perencanaan, pembagian tugas, koordinasi, pengawasan, dan pengembangan pegawai.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.8 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik kuantitatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

   Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

   Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai koefisien reliabilitas yang memenuhi kriteria.

3. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban responden.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

   Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas manajemen SDM, baik secara parsial maupun simultan.

5. Uji Hipotesis

   Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan.

3.9 Kerangka Analisis Penelitian

Kerangka analisis penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang secara langsung memengaruhi efektivitas manajemen SDM. Hubungan antarvariabel dianalisis secara simultan untuk melihat kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul yang berjumlah 32 orang. Seluruh responden terlibat secara langsung dalam aktivitas administrasi dan pelayanan publik desa, sehingga memiliki pemahaman yang cukup mengenai penerapan sistem kerja berbasis digital, pola kepemimpinan pimpinan desa, serta kondisi lingkungan kerja yang ada. Karakteristik responden yang beragam dari segi usia, masa kerja, dan latar belakang pendidikan memberikan gambaran yang relatif komprehensif mengenai kondisi aktual manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

Keterlibatan seluruh aparatur desa sebagai responden memberikan keunggulan tersendiri bagi penelitian ini, karena hasil yang diperoleh mencerminkan kondisi riil organisasi tanpa adanya bias pemilihan sampel. Hal ini juga memperkuat validitas eksternal temuan penelitian dalam konteks pemerintahan desa.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4.2 Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Manajemen SDM

Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan teknologi digital dalam proses administrasi dan pengelolaan SDM, maka semakin efektif pula kinerja manajerial yang dihasilkan.

Penerapan sistem digital, seperti penggunaan aplikasi administrasi, pengelolaan data kepegawaian berbasis komputer, serta pemanfaatan teknologi komunikasi digital, terbukti mampu meningkatkan efisiensi waktu dan akurasi kerja aparatur desa. Proses pencatatan data, penyusunan laporan, dan koordinasi antarpegawai menjadi lebih cepat dan sistematis dibandingkan dengan sistem manual. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya efektivitas manajemen SDM, terutama dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori transformasi digital yang dikemukakan oleh Vial (2019), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui perbaikan proses kerja dan pengambilan keputusan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Human Capital Theory (Becker, 1964), yang menekankan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi digital pegawai akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Aparatur desa yang memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi digital cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia. Tanpa adanya pelatihan dan pendampingan yang memadai, penerapan teknologi digital berpotensi menimbulkan resistensi atau kesenjangan kemampuan antarpegawai. Oleh karena itu, transformasi digital harus diiringi dengan peningkatan kapasitas aparatur desa agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

4.3 Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Efektivitas Manajemen SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia. Temuan ini menegaskan bahwa peran pimpinan, khususnya kepala desa, sangat menentukan keberhasilan pengelolaan SDM dan implementasi perubahan organisasi di lingkungan pemerintahan desa.

Dukungan pimpinan yang diwujudkan melalui pemberian arahan yang jelas, motivasi kerja, bimbingan, serta penghargaan atas kinerja aparatur terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab pegawai. Aparatur desa yang merasa didukung oleh pimpinan cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas dan lebih siap menerima perubahan, termasuk penerapan sistem kerja berbasis digital. Temuan ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985), yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan perhatian individual kepada bawahan akan mendorong peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Dalam konteks penelitian ini, dukungan pimpinan juga berperan sebagai faktor penguat (enabler) dalam proses transformasi digital, karena pimpinan berfungsi sebagai pengambil keputusan dan teladan dalam penggunaan teknologi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa dukungan dan pengakuan dari pimpinan merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya dukungan pimpinan yang konsisten, aparatur desa merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan pimpinan perlu diwujudkan secara berkelanjutan dan tidak bersifat situasional. Dukungan yang hanya muncul pada waktu tertentu tanpa konsistensi dapat mengurangi efektivitas manajemen SDM dan menurunkan kepercayaan pegawai terhadap pimpinan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Manajemen SDM

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup kondisi fisik, seperti tata ruang, fasilitas kerja, dan kenyamanan lingkungan kantor, serta kondisi nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, dan suasana kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas aparatur desa. Fasilitas kerja yang memadai, seperti perangkat komputer dan akses teknologi yang mendukung, juga menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas kerja, terutama dalam era transformasi digital. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong kerja sama tim yang lebih efektif.

Temuan ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, Model Job Demands–Resources (JD-R) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya kerja (job resources) akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mengurangi tekanan kerja (job demands).

Dalam konteks pemerintahan desa, lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai fondasi penting bagi keberhasilan transformasi digital dan kepemimpinan. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung, penerapan teknologi dan kebijakan pimpinan tidak akan berjalan secara optimal.

4.5 Pengaruh Transformasi Digital, Dukungan Pimpinan, dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas manajemen SDM tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan membutuhkan sinergi antara teknologi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Dalam perspektif Systems Theory (Katz & Kahn, 1978), organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi. Transformasi digital berfungsi sebagai instrumen perubahan sistem kerja, dukungan pimpinan sebagai penggerak dan pengarah perubahan, serta lingkungan kerja sebagai wadah yang mendukung keberhasilan perubahan tersebut. Ketiga subsistem ini saling melengkapi dalam menciptakan efektivitas manajemen SDM yang optimal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital di sektor publik sangat bergantung pada faktor manusia dan organisasi, bukan semata-mata pada teknologi. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas manajemen SDM di pemerintahan desa harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi.

4.6 Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi Human Capital Theory, Transformational Leadership Theory, dan Job Demands–Resources Model dalam menjelaskan efektivitas manajemen SDM di sektor publik tingkat desa. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris berupa model integratif yang mengaitkan transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja dalam satu kerangka analisis.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pemerintah desa untuk lebih serius dalam mengembangkan kompetensi digital aparatur, memperkuat peran kepemimpinan yang suportif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM di Kantor Kepala Desa Kecamatan Sumbul. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah desa meningkatkan pemanfaatan teknologi digital, memperkuat peran kepemimpinan yang mendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

6. REFERENSI

Alfaresi, Y. K., et al. (2024). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kepuasan Pegawai.

Alvi. (2016). Konsep Sampel dalam Penelitian. Jakarta: Prenada Media Group.

Anggraeni, D., Haryati, T., & Ferriswara, H. (2025). Transformation of Public Services of Village and Village Governments by Digital Era. Jakarta: Kementerian Desa.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Aldhi, I. F., et al. (2025). Bridging Digital Gaps in Smart City Governance. Jakarta: Smart City Research Institute.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2001). The Job Demands–Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328.

Barry Libert. (2016). Transformasi Digital: Perubahan yang Dibangun di Atas Fondasi Teknologi Digital. Boston: MIT Press.

Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. Chicago: University of Chicago Press.

Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

Chytiri, A. P. (2019). Keterampilan baru manajer sumber daya manusia dan pemanfaatan data. International Journal of HR Studies, 9(2), 45–58.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of IT. MIS Quarterly, 13(3), 319–340.

Dessler, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 16). Jakarta: Erlangga.

Demerouti, E., & Bakker, A. (2007). The Job Demands–Resources Model. European Journal of Work and Organizational Psychology, 16(3), 279–299.

Dolan, S. L., et al. (2022). Peran dan konsekuensi etis manajer SDM di era digital. HRM Review, 32(4), 1–15.

Faozanudin, M., Rosyadi, S., & Sulistiani, L. S. (2023). The Preparedness of Village Governments for the Digital Transformation.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Square (PLS): Konsep, Teknik, dan Aplikasi dengan SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta: BPFE.

Hidayat, A. (2022a). Optimalisasi Manajemen SDM di Era Transformasi Digital.

Irianto, A., & Sudibjo, P. (2019). The effect of transformational leadership on knowledge sharing. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(1), 15–27.

Iskandar, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 1(2), 77–85.

Juliansyah Noor. (2017). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations. New York: Wiley.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Jakarta: Balai Pustaka.

Khair, M. (2019). Dukungan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(1), 34–42.

Kuncoro, M. (2021). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Organization and Environment. Boston: Harvard University Press.
Leni. (2018). Rekrutmen dan manajemen SDM berbasis kompetensi digital.
Libert, B. (2016). Digital Transformation and Value Creation. Boston: MIT Press.
Maghfiroh, A., & Hidayat. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai.
Margono. (2021). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
Mendoza. (2024). Transformasi digital dan peningkatan produktivitas karyawan.
Naveen Kumar. (2022). Transformasi digital dan implikasinya dalam dunia bisnis.
Nazir, M. (2019). Analisis Data Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Novita, E., et al. (2023). Pengembangan keterampilan digital dalam strategi manajemen SDM.
O'Reilly, C. (2003). Organizational behavior and effectiveness. California Management Review, 45(3), 30–51.
Prayudi, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 88–99.
Pujiastuti, R. (2021). Dukungan pimpinan dan motivasi kerja. Jurnal Ilmu Administrasi, 9(2), 102–113.
Rabiu, S. H., et al. (2024). Implementasi manajemen SDM berbasis teknologi.
Rahmawati. (2013). Kepemimpinan transformasional dan kinerja. Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(1), 21–32.
Riki, N., Marlina, & Herdiyana, P. (2024). Digital leadership in the public sector. Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 6(1), 12–25.
Ristianawati, E., & Turmudhi, N. (2020). Peran dukungan pimpinan terhadap kinerja guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 6(1), 66–75.
Rohida, J., & Leni. (2018). Pengelolaan organisasi dan SDM di era digital.
Samudra, E., et al. (2022). Analisis produktivitas karyawan sektor pelayanan publik.
Sanjaya, W. (2015). Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode, dan Prosedur. Jakarta: Kencana.
Sedarmayanti. (2018). Manajemen SDM dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
Siregar, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
Sitorus, T. (2020). Dukungan pimpinan dan motivasi pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi, 8(1), 45–57.
Steers, R. M. (2017). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Chicago: Scott Foresman.
Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Suliyanto. (2014). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
Utami, N. H., et al. (2020). Faktor yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.
Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144.
Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
Zusnita, F. (2019). Kepemimpinan dan kinerja organisasi. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(2), 56–67