



Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi SOBAT BPS terhadap Kualitas Kerja Enumerator melalui Pelatihan Digital pada Badan Pusat Statistik Kota Pagar Alam

Ainil Qalbin^{1*}, Elvera², Yulia Misrania³

¹⁻³Program Studi Bisnis Digital, Universitas Lemah Dempo, Indonesia

Email: ainilqalbin@gmail.com¹, elvera@lembahdempo.ac.id², yuliamisrania@lembahdempo.ac.id³

*Penulis Korespondensi: ainilqalbin@gmail.com

Abstract. This study analyzes the effect of digital leadership and application-based enumerator recruitment through the SOBAT BPS platform on enumerator work quality, with digital training positioned as a mediating variable, at the Statistics Indonesia (BPS) Office of Pagar Alam City. The research was motivated by the demand for fast and accurate census data in the digital transformation era, while field observations revealed gaps in digital leadership, recruitment, and training. This research applied a quantitative associative-causal approach involving 220 enumerators selected through saturated sampling, with data collected via a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. The findings confirmed that all seven hypotheses were accepted. Digital leadership and application-based recruitment significantly influenced work quality both directly and indirectly through digital training. Application-based recruitment showed the strongest effect on digital training, while digital training proved to be a strong mediator. The model explained 74.1% of work-quality variance and 75.5% of digital-training variance. These results imply that the integration of digital leadership, digital recruitment, and effective digital training is a strategic factor for improving enumerator work quality and the quality of national statistical data.

Keywords: Digital Leadership; Digital Training; Enumerator Work Quality; SOBAT BPS Application-Based Recruitment; Statistics Office.

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan digital dan rekrutmen enumerator berbasis aplikasi SOBAT BPS terhadap kualitas kerja enumerator dengan pelatihan digital sebagai variabel mediasi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pagar Alam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan data sensus yang cepat dan akurat di era transformasi digital, sementara observasi lapangan menemukan kesenjangan pada aspek kepemimpinan digital, rekrutmen, dan pelatihan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan 220 enumerator yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh tujuh hipotesis diterima. Kepemimpinan digital dan rekrutmen berbasis aplikasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pelatihan digital. Rekrutmen berbasis aplikasi menunjukkan pengaruh terkuat terhadap pelatihan digital, sedangkan pelatihan digital terbukti menjadi mediator yang kuat. Model menjelaskan 74,1% variasi kualitas kerja dan 75,5% variasi pelatihan digital. Hasil ini mengimplikasikan bahwa integrasi kepemimpinan digital, rekrutmen digital, dan pelatihan digital yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kerja enumerator dan kualitas data statistik nasional.

Kata Kunci: Kantor Statistik; Kepemimpinan Digital; Kualitas Kerja Enumerator; Pelatihan Digital; Rekrutmen Berbasis Aplikasi SOBAT BPS.

1. LATAR BELAKANG

Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 mendorong transformasi fundamental dalam tata kelola organisasi publik di seluruh dunia, di mana teknologi digital tidak lagi sekadar alat bantu melainkan telah menjadi infrastruktur utama dalam pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data pemerintahan. Pemerintah di seluruh dunia kini dituntut untuk memanfaatkan teknologi digital secara menyeluruh guna meningkatkan efisiensi tata kelola dan kualitas layanan publik yang berbasis data akurat (OECD, 2022). Kepemimpinan digital bukan semata-

mata kemampuan mengoperasikan teknologi, melainkan transformasi menyeluruh budaya kerja, pola pikir, dan kompetensi sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan ekosistem digital yang terus berubah (Schwab, 2022). Data sensus merupakan sumber data fundamental dalam perencanaan pembangunan nasional dan daerah, penyusunan kebijakan publik, serta evaluasi program pemerintah (Aritonang, 2023). Akurasi dan kualitas data sensus secara langsung menentukan ketepatan sasaran kebijakan, efektivitas alokasi anggaran negara, serta keberhasilan pembangunan berbasis bukti (*evidence-based policy*) (Perdana et al., 2021). Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga data resmi negara mengemban mandat strategis dalam menjaga validitas, reliabilitas, dan kredibilitas data sensus nasional, mulai dari Sensus Penduduk 2020, Sensus Pertanian 2023, hingga Sensus Ekonomi 2026 yang akan segera dilaksanakan. Kualitas kerja sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berperan dalam penyediaan data dan pelayanan publik (Misrania et al., 2023). Kualitas kerja enumerator menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan kegiatan sensus karena enumerator merupakan ujung tombak dalam kegiatan statistik yang berperan langsung dalam proses pengumpulan data lapangan (Robbins & Judge, 2020).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas kerja di era digital adalah kepemimpinan digital, yang bukan hanya penggunaan teknologi melainkan strategi transformasional yang mengintegrasikan visi, budaya, dan kemampuan dinamis organisasi guna memperkuat inovasi dan kinerja (Gunawan et al., 2025). Terdapat empat indikator utama kepemimpinan digital, yaitu penguasaan teknologi digital, inovasi digital, komunikasi digital efektif, dan transformasi digital organisasi (Alsalmi et al., 2022). Secara empiris, kepemimpinan digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kualitas kerja pegawai, terutama pada organisasi yang sedang menjalani proses transformasi digital (Susanto et al., 2021). Pemimpin yang efektif dalam mengelola tim virtual memiliki keterampilan unik yang menggabungkan pemahaman dinamika lintas budaya dengan kemahiran penggunaan alat-alat digital (Larson & DeChurch, 2020). Selain kepemimpinan, faktor lain yang turut menentukan kualitas kerja enumerator adalah rekrutmen berbasis aplikasi digital. Rekrutmen digital atau *e-recruitment* merupakan proses perekrutan tenaga kerja menggunakan sistem aplikasi daring untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi seleksi (Wijaya, 2024). Rekrutmen digital mampu meningkatkan kualitas proses seleksi calon tenaga kerja secara signifikan melalui penggunaan platform teknologi informasi (Septiani et al., 2023). Namun demikian, keberhasilan rekrutmen digital tidak secara otomatis

meningkatkan kinerja atau kualitas kerja pegawai tanpa adanya intervensi berupa pelatihan lanjutan yang terstruktur (Fitriani & Sari, 2022). Pada BPS Kota Pagar Alam, penerapan aplikasi Sobat BPS sebagai platform rekrutmen digital memberikan kemudahan dalam proses seleksi, transparansi hasil, serta peningkatan efisiensi waktu dan biaya.

Dalam konteks tersebut, pelatihan digital memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan digital dan rekrutmen digital terhadap kualitas kerja enumerator. Pelatihan digital (*digital training*) didefinisikan sebagai program peningkatan kapasitas pegawai dalam memahami, menggunakan, dan mengoptimalkan teknologi digital dalam konteks pekerjaan (Metarini & Rusilowati, 2023). Pelatihan digital dan kepemimpinan digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja enumerator, khususnya dalam mendukung pelaksanaan tugas lapangan yang menuntut ketepatan, akurasi, dan kemampuan adaptasi terhadap sistem berbasis teknologi (Maryadi et al., 2025). Data rekrutmen mitra statistik BPS Kota Pagar Alam periode 2024–2026 secara konsisten menunjukkan bahwa sistem rekrutmen terbuka berbasis digital melalui aplikasi Sobat BPS lebih efektif dalam menarik minat calon enumerator dibandingkan sistem tertutup, sehingga mengonfirmasi peran strategis kepemimpinan dan rekrutmen digital.

Kajian terdahulu umumnya mengkaji variabel kepemimpinan digital, rekrutmen digital, dan pelatihan digital secara parsial dan terpisah, serta terfokus pada organisasi swasta maupun instansi pemerintah pusat, sementara kajian pada lembaga statistik pemerintah daerah masih sangat terbatas (Yuliana & Setiawan, 2022). Hasil rekrutmen melalui Sobat BPS belum pernah dikaitkan secara empiris dengan kualitas kerja enumerator melalui pendekatan mediasi pelatihan digital, sehingga terdapat kekosongan literatur yang signifikan pada aspek ini (Mulyadi et al., 2022). Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi Kepemimpinan Digital, Rekrutmen Berbasis Aplikasi Sobat BPS, dan Pelatihan Digital sebagai variabel mediasi dalam satu model struktural terhadap Kualitas Kerja Enumerator secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel tersebut guna memberikan kontribusi akademik sekaligus rujukan praktis bagi BPS Kota Pagar Alam dalam menghadapi Sensus Ekonomi 2026.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berlandaskan pada *grand theory* Manajemen Sumber Daya Manusia yang menempatkan kualitas kerja individu sebagai hasil interaksi antara kemampuan, keterampilan, dan motivasi dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi (Robbins & Judge, 2020).

Kualitas kerja enumerator diukur melalui indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas, akurasi data, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan komunikasi lapangan (Robbins & Judge, 2020). Variabel pertama, kepemimpinan digital, dipahami sebagai strategi transformasional yang mengintegrasikan visi organisasi, budaya kerja, dan kemampuan dinamis guna memperkuat inovasi serta kinerja (Gunawan et al., 2025), dengan empat dimensi utama yaitu penguasaan teknologi digital, inovasi digital, komunikasi digital efektif, dan transformasi digital organisasi (Alsalami et al., 2022). Variabel kedua, rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobot BPS, mengacu pada konsep *e-recruitment* sebagai proses perekrutan tenaga kerja menggunakan sistem aplikasi daring untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi seleksi (Wijaya, 2024), yang dijabarkan melalui dimensi *attractiveness*, *accessibility*, *process efficiency*, dan *information transparency* (Parry & Olivas-Lujan, 2022).

Variabel mediasi, pelatihan digital (*digital training*), merupakan program peningkatan kapasitas pegawai untuk memahami, menggunakan, dan mengoptimalkan teknologi digital dalam pekerjaan (Metarini & Rusilowati, 2023), dengan indikator berupa kesesuaian materi, metode pelatihan, media dan teknologi, instruktur, serta evaluasi hasil pelatihan (Putra & Yuliani, 2021). Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Yuliana & Setiawan, 2022), rekrutmen digital meningkatkan efektivitas seleksi tenaga kerja (Septiani et al., 2023), dan pelatihan digital memperkuat efek positif kepemimpinan digital terhadap kinerja (Wahyuni & Nugroho, 2022). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kepemimpinan digital dan rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobot BPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja enumerator, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui pelatihan digital sebagai variabel mediasi, serta berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja enumerator pada Badan Pusat Statistik Kota Pagar Alam (Maryadi et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pagar Alam selama tiga bulan, sejak Maret hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh enumerator mitra statistik yang terlibat dalam kegiatan survei dan sensus pada BPS Kota Pagar Alam yang berjumlah 220 orang dan tergolong

populasi terbatas (*finite population*). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh, yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 220 orang dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Instrumen pengumpulan data utama berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju), yang mengukur empat variabel penelitian, yaitu kepemimpinan digital, rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobot BPS, pelatihan digital, dan kualitas kerja enumerator, dilengkapi dengan studi literatur serta dokumentasi laporan internal BPS.

Prosedur penelitian dimulai dari penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner secara daring maupun luring kepada seluruh enumerator, pengumpulan dan tabulasi data, hingga pengujian model secara statistik. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (Hair et al., 2022). Tahap analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui pengujian *convergent validity* (*outer loading* $\geq 0,70$ dan *AVE* $\geq 0,50$), *discriminant validity* (kriteria *cross loading* dan *Fornell-Larcker*), serta reliabilitas konstruk (*composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$). Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui nilai *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, dan uji signifikansi jalur menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan kriteria *T-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$. Analisis mediasi dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk menentukan peran pelatihan digital sebagai variabel mediasi (Hair et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 220 enumerator mitra statistik BPS Kota Pagar Alam selama periode Maret hingga Juni 2025. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Component/Variance Based Structural Equation Modeling* atau *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3, yang ditujukan untuk analisis *causal-predictive* dalam situasi kompleksitas tinggi (Hair & Alamer, 2022). Berikut disajikan gambaran umum responden dan hasil pengujian model.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 25	157	71,2%
26 – 35	33	15,1%
36 – 50	26	11,9%

Usia	Frekuensi	Persentase
> 50	4	1,8%
Total	220	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia produktif muda. Jumlah responden dengan usia 18–25 tahun mendominasi sebanyak 157 orang (71,2%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 33 orang (15,1%), usia 36–50 tahun sebanyak 26 orang (11,9%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (1,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa enumerator mitra statistik BPS Kota Pagar Alam sebagian besar merupakan generasi muda yang secara umum memiliki tingkat literasi dan adaptasi teknologi digital yang lebih tinggi, sehingga relevan dengan kebutuhan pelaksanaan survei dan sensus berbasis aplikasi digital.

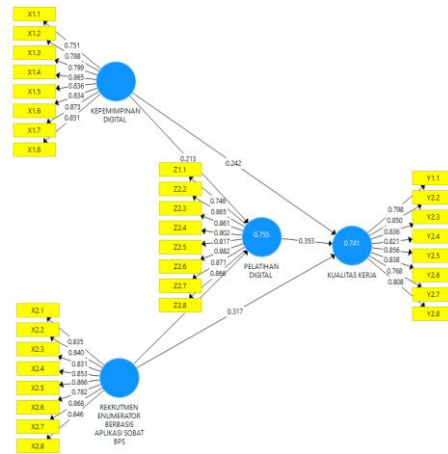
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	132	60,3%
D3	9	4,1%
Strata 1	72	32,9%
Strata 2/3	7	2,7%
Total	220	100%

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari sisi latar belakang pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat merupakan kelompok terbesar yaitu 132 orang (60,3%), diikuti lulusan Strata 1 sebanyak 72 orang (32,9%), lulusan D3 sebanyak 9 orang (4,1%), dan lulusan Strata 2/3 sebanyak 7 orang (2,7%). Distribusi ini menggambarkan bahwa enumerator berasal dari beragam jenjang pendidikan, dengan proporsi lulusan menengah yang dominan namun tetap disertai proporsi lulusan sarjana yang cukup besar. Keragaman ini menegaskan pentingnya pelatihan digital sebagai sarana pemerataan kompetensi teknis agar seluruh enumerator memiliki kesiapan yang setara dalam mengoperasikan aplikasi survei berbasis teknologi.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran diawali dengan pengujian *convergent validity* yang dinilai berdasarkan nilai *outer loading*, yaitu korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Suatu indikator dinyatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019). Hasil algoritma PLS disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Algoritma PLS.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Convergent Validity (Outer Loading)*.

Ind. (X1)	Loading	Ind. (X2)	Loading	Ind. (Y)	Loading	Ind. (Z)	Loading
X1.1	0,751	X2.1	0,835	Y1.1	0,798	Z1.1	0,746
X1.2	0,788	X2.2	0,840	Y2.2	0,850	Z2.2	0,865
X1.3	0,799	X2.3	0,831	Y2.3	0,836	Z2.3	0,861
X1.4	0,865	X2.4	0,853	Y2.4	0,821	Z2.4	0,802
X1.5	0,836	X2.5	0,866	Y2.5	0,856	Z2.5	0,817
X1.6	0,834	X2.6	0,782	Y2.6	0,838	Z2.6	0,882
X1.7	0,873	X2.7	0,868	Y2.7	0,768	Z2.7	0,871
X1.8	0,851	X2.8	0,846	Y2.8	0,808	Z2.8	0,866

Keterangan: X1 = Kepemimpinan Digital, X2 = Rekrutmen Sobot BPS, Y = Kualitas Kerja, Z = Pelatihan Digital. Berdasarkan Tabel 3, seluruh 32 indikator dari empat variabel penelitian memperoleh nilai *outer loading* di atas ambang batas 0,70 sehingga dinyatakan valid secara konvergen. Pada variabel Kepemimpinan Digital (X1), nilai *loading* berkisar antara 0,751 (X1.1) hingga 0,873 (X1.7) yang menjadi indikator paling kuat merepresentasikan konstruk. Variabel Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobot BPS (X2) memiliki nilai antara 0,782 (X2.6) hingga 0,868 (X2.7), variabel Kualitas Kerja (Y) berkisar 0,768 (Y2.7) hingga 0,856 (Y2.5), dan variabel Pelatihan Digital (Z) berkisar 0,746 (Z1.1) hingga 0,882 (Z2.6). Dengan seluruh nilai *outer loading* berada di atas 0,70, instrumen penelitian terbukti memiliki validitas konvergen yang baik dan setiap indikator secara konsisten mengukur konstruk latennya masing-masing (Hair et al., 2019).

Tabel 4. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loadings)*.

Indikator	Kepemimpinan Digital	Kualitas Kerja	Pelatihan Digital	Rekrutmen Sobot BPS
X1.1	0,751	0,607	0,550	0,630
X1.2	0,788	0,677	0,613	0,679
X1.3	0,799	0,641	0,616	0,670
X1.4	0,865	0,717	0,677	0,734
X1.5	0,836	0,607	0,669	0,693
X1.6	0,834	0,633	0,680	0,718
X1.7	0,873	0,648	0,697	0,725
X1.8	0,851	0,669	0,692	0,720

Indikator	Kepemimpinan Digital	Kualitas Kerja	Pelatihan Digital	Rekrutmen Sobat BPS
X2.1	0,723	0,723	0,741	0,835
X2.2	0,705	0,657	0,704	0,840
X2.3	0,673	0,651	0,702	0,831
X2.4	0,680	0,663	0,789	0,853
X2.5	0,703	0,686	0,766	0,866
X2.6	0,711	0,702	0,653	0,782
X2.7	0,746	0,723	0,736	0,868
X2.8	0,734	0,743	0,696	0,846
Y1.1	0,625	0,798	0,683	0,655
Y2.2	0,622	0,850	0,653	0,667
Y2.3	0,645	0,836	0,651	0,709
Y2.4	0,700	0,821	0,656	0,716
Y2.5	0,667	0,856	0,686	0,704
Y2.6	0,683	0,838	0,698	0,691
Y2.7	0,543	0,768	0,641	0,600
Y2.8	0,684	0,808	0,702	0,679
Z1.1	0,625	0,585	0,746	0,673
Z2.2	0,663	0,729	0,865	0,760
Z2.3	0,694	0,716	0,861	0,734
Z2.4	0,605	0,646	0,802	0,667
Z2.5	0,637	0,681	0,817	0,710
Z2.6	0,704	0,704	0,882	0,764
Z2.7	0,689	0,701	0,871	0,738
Z2.8	0,676	0,714	0,866	0,737

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian *cross loadings* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang menjadi tujuannya dibandingkan dengan konstruk lain. Indikator-indikator Kepemimpinan Digital (X1.1–X1.8) memiliki *loading* tertinggi pada konstruknya sendiri dengan nilai 0,751 hingga 0,873, indikator Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS (X2.1–X2.8) berkisar 0,782 hingga 0,868, indikator Kualitas Kerja (Y1.1–Y2.8) berkisar 0,768 hingga 0,856, dan indikator Pelatihan Digital (Z1.1–Z2.8) berkisar 0,746 hingga 0,882. Hasil tersebut membuktikan bahwa setiap konstruk laten mampu memprediksi indikator pada bloknya sendiri lebih baik dibandingkan blok lain, sehingga seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity* dan masing-masing konstruk terbukti berbeda secara distingtif satu sama lain.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE).

Variabel	AVE
Kepemimpinan Digital	0,682
Kualitas Kerja	0,676
Pelatihan Digital	0,706
Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS	0,707

Berdasarkan Tabel 5, seluruh konstruk menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas ambang batas 0,50, yang berarti lebih dari 50% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk latennya (Hair et al., 2019). Konstruk Kepemimpinan Digital memperoleh nilai AVE sebesar 0,682, Kualitas Kerja sebesar 0,676, Pelatihan Digital sebesar

0,706, dan Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS sebesar 0,707. Dengan demikian, keseluruhan konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen secara memadai.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell-Larcker Criterion*).

Variabel	Kep. Digital	Kualitas Kerja	Pel. Digital	Rekrutmen
Kepemimpinan Digital	0,826			
Kualitas Kerja	0,788	0,822		
Pelatihan Digital	0,788	0,817	0,840	
Rekrutmen Sobat BPS	0,844	0,825	0,861	0,841

Berdasarkan Tabel 6, pengujian *discriminant validity* dengan kriteria *Fornell-Larcker* dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) setiap konstruk terhadap korelasi antar konstruk (Fornell & Larcker, 1981). Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk Kepemimpinan Digital sebesar 0,826, Kualitas Kerja 0,822, Pelatihan Digital 0,840, dan Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS 0,841 yang seluruhnya ditampilkan pada diagonal matriks. Nilai-nilai tersebut lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk pada baris dan kolom yang bersesuaian, sehingga seluruh konstruk dalam model penelitian ini terbukti memenuhi kriteria *discriminant validity* dan mengukur konsep yang berbeda tanpa tumpang tindih satu sama lain.

Tabel 7. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Digital	0,945	0,933
Kualitas Kerja	0,943	0,931
Pelatihan Digital	0,950	0,940
Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS	0,951	0,940

Berdasarkan Tabel 7, pengujian reliabilitas melalui *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai jauh di atas ambang batas 0,70 (Hair et al., 2019). Nilai *composite reliability* Kepemimpinan Digital sebesar 0,945, Kualitas Kerja 0,943, Pelatihan Digital 0,950, dan Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS 0,951, sementara nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,933, 0,931, 0,940, dan 0,940. Tingginya kedua nilai reliabilitas ini yang mendekati angka 1,00 mengindikasikan bahwa indikator-indikator pembentuk setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga kuesioner yang digunakan terbukti handal dan konsisten untuk tahap analisis selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dan Uji Hipotesis

Tabel 8. Nilai *R-Square* Variabel Endogen

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kualitas Kerja	0,741	0,737
Pelatihan Digital	0,755	0,753

Berdasarkan Tabel 8, nilai *R-Square* variabel Kualitas Kerja sebesar 0,741 dengan *Adjusted R-Square* 0,737, yang berarti 74,1% variasi kualitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model, sedangkan 25,9% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model. Variabel Pelatihan Digital memperoleh *R-Square* sebesar 0,755 dengan *Adjusted R-Square* 0,753, yang berarti 75,5% variasinya dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dan 24,5% sisanya dipengaruhi faktor lain. Mengacu pada kriteria Hair et al. (2019), nilai 0,741 tergolong *moderate* mendekati *substantial* dan nilai 0,755 tergolong *substantial* (kuat), sehingga model dinyatakan layak (*fit*) untuk pengujian hipotesis. Selisih yang sangat kecil antara *R-Square* dan *Adjusted R-Square* menunjukkan bahwa penambahan variabel prediktor memberikan kontribusi yang bermakna dan bukan sekadar peningkatan artifisial.

Tabel 9. Nilai SRMR (*Goodness of Fit Model*).

Kriteria	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,045	0,045

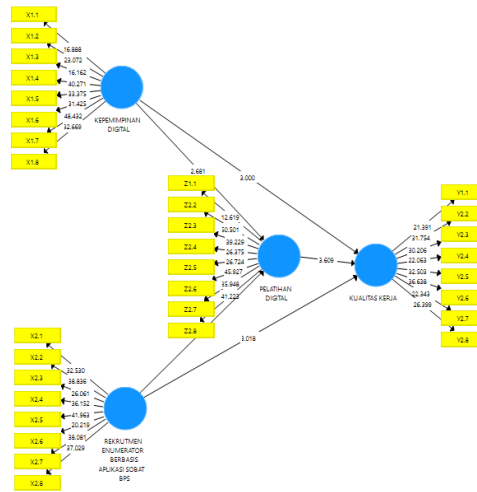
Berdasarkan Tabel 9, nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) pada *model saturated* maupun *model estimasi* sama-sama menunjukkan angka 0,045 yang berada jauh di bawah batas 0,08. Sesuai kriteria penilaian, nilai SRMR < 0,08 menandakan bahwa model dinyatakan *fit*. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut, karena residual antara matriks korelasi teramati dan matriks korelasi hasil estimasi model tergolong sangat kecil.

Tabel 10. Nilai *F-Square* (F^2).

Jalur (Path)	F-Square	Kategori
Kepemimpinan Digital → Kualitas Kerja	0,062	Kecil
Kepemimpinan Digital → Pelatihan Digital	0,053	Kecil
Pelatihan Digital → Kualitas Kerja	0,118	Mendekati Sedang
Rekrutmen Sobat BPS → Kualitas Kerja	0,072	Kecil
Rekrutmen Sobat BPS → Pelatihan Digital	0,545	Besar

Berdasarkan Tabel 10, nilai *F-Square* (effect size) menggambarkan dampak relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan kriteria 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Jalur Kepemimpinan Digital → Kualitas Kerja (0,062), Kepemimpinan Digital → Pelatihan Digital (0,053), dan Rekrutmen Sobat BPS → Kualitas Kerja (0,072) tergolong efek kecil, sementara jalur Pelatihan Digital → Kualitas Kerja (0,118) mendekati kategori efek sedang. Temuan paling menonjol adalah jalur Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS → Pelatihan Digital dengan nilai 0,545 yang jauh melampaui ambang 0,35 sehingga tergolong efek besar (kuat). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem rekrutmen berbasis aplikasi menjadi prediktor utama yang paling dominan dalam menentukan pelaksanaan pelatihan digital

enumerator. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi jalur melalui prosedur *bootstrapping* untuk memperoleh nilai koefisien parameter dan *T-statistic*. Hasil *bootstrapping* disajikan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil *Bootstrapping*.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis (*Direct Effect*).

Hubungan Antar Variabel	Sampel (O)	Asli	STDEV	T-Statistik	P-Values
Kepemimpinan Digital → Kualitas Kerja	0,242		0,082	2,966	0,003
Kepemimpinan Digital → Pelatihan Digital	0,213		0,081	2,637	0,009
Pelatihan Digital → Kualitas Kerja	0,353		0,100	3,527	0,000
Rekrutmen Sobot BPS → Kualitas Kerja	0,317		0,101	3,128	0,002
Rekrutmen Sobot BPS → Pelatihan Digital	0,682		0,076	8,967	0,000

Berdasarkan Tabel 11, seluruh jalur pengaruh langsung memiliki nilai koefisien positif dengan *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05, sehingga seluruh hipotesis pengaruh langsung diterima. Kepemimpinan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja ($O = 0,242$; $T = 2,966$; $P = 0,003$) dan terhadap Pelatihan Digital ($O = 0,213$; $T = 2,637$; $P = 0,009$). Pelatihan Digital berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja ($O = 0,353$; $T = 3,527$; $P = 0,000$), demikian pula Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobot BPS terhadap Kualitas Kerja ($O = 0,317$; $T = 3,128$; $P = 0,002$). Nilai koefisien tertinggi terdapat pada jalur Rekrutmen Sobot BPS → Pelatihan Digital ($O = 0,682$; $T = 8,967$; $P = 0,000$), yang membuktikan bahwa rekrutmen berbasis teknologi digital membentuk kesiapan enumerator untuk menerima pelatihan digital secara sangat kuat.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis (*Indirect Effect*).

Hubungan Antar Variabel	Sampel (O)	Asli	STDEV	T-Statistik	P-Values
Kepemimpinan Digital → Pelatihan Digital → Kualitas Kerja	0,075		0,035	2,166	0,031
Rekrutmen Sobat BPS → Pelatihan Digital → Kualitas Kerja	0,241		0,076	3,172	0,002

Berdasarkan Tabel 12, kedua jalur pengaruh tidak langsung terbukti signifikan dengan $T\text{-statistic} > 1,96$ dan $P\text{-value} < 0,05$, sehingga hipotesis mediasi diterima. Jalur Kepemimpinan Digital → Pelatihan Digital → Kualitas Kerja memiliki koefisien 0,075 ($T = 2,166$; $P = 0,031$), yang menunjukkan bahwa Pelatihan Digital memediasi hubungan antara Kepemimpinan Digital dan Kualitas Kerja secara positif dan signifikan. Sementara itu, jalur Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS → Pelatihan Digital → Kualitas Kerja memiliki koefisien 0,241 ($T = 3,172$; $P = 0,002$) yang merupakan pengaruh tidak langsung terbesar dalam model. Temuan ini menegaskan bahwa Pelatihan Digital berperan sebagai variabel mediator yang kuat, di mana rekrutmen berbasis teknologi digital tidak serta-merta langsung menghasilkan kualitas kerja tinggi, melainkan bekerja melalui mekanisme penguatan pelatihan digital.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kualitas Kerja Enumerator

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja enumerator ($O = 0,242$; $T = 2,966$; $P = 0,003$), sehingga H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, mengarahkan transformasi digital, serta memberikan dukungan melalui platform digital mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas enumerator. Dalam konteks Badan Pusat Statistik, kepemimpinan digital memungkinkan koordinasi yang lebih cepat, penyampaian informasi yang lebih akurat, serta pengawasan pekerjaan yang lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja enumerator. Hasil penelitian ini sejalan dengan Turan-Torun et al. (2025) yang menemukan bahwa *digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan, di mana pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Temuan ini juga mendukung Öngel et al. (2023) yang menyatakan bahwa *digital leadership* meningkatkan *employee performance* melalui pengembangan kreativitas individu dengan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Kondisi ini relevan dengan tugas

enumerator yang membutuhkan kemampuan beradaptasi dengan aplikasi digital dan sistem pengumpulan data berbasis teknologi.

Hal ini terlihat dari kemampuan enumerator dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mengurangi kesalahan penginputan data, meningkatkan akurasi hasil pencacahan, serta beradaptasi dengan berbagai aplikasi statistik. Dengan demikian, kepemimpinan digital tidak hanya berperan sebagai sarana pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis yang mendorong peningkatan kualitas kerja enumerator di BPS Kota Pagar Alam. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital pimpinan menjadi salah satu langkah penting dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan berorientasi pada kualitas data.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Pelatihan Digital

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan digital ($O = 0,213$; $T = 2,637$; $P = 0,009$), sehingga H_2 diterima. Hal ini bermakna bahwa pemimpin yang memiliki kompetensi digital yang baik akan mendorong terselenggaranya pelatihan digital yang lebih efektif bagi enumerator. Seorang pemimpin digital di BPS Kota Pagar Alam tidak hanya bertugas mengarahkan operasional statistik, tetapi juga bertanggung jawab memastikan enumerator memiliki kompetensi digital yang memadai untuk menggunakan aplikasi pengumpulan data seperti CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) maupun sistem informasi statistik lainnya.

Pandangan ini didukung oleh Saputra et al. (2021) yang menemukan bahwa *digital leadership* berpengaruh terhadap pengembangan keterampilan digital pegawai melalui fasilitasi kolaborasi dan penggunaan teknologi. Menurut Pham et al. (2023), program *digital-oriented training* memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan pegawai, terutama ketika didukung oleh gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*). Hasil penelitian Hargitai dan Bencsik (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci yang memengaruhi kesiapan digitalisasi dan keberhasilan organisasi pembelajar di era transformasi digital. Program pelatihan berbasis teknologi digital perlu didorong untuk memastikan aparatur memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam mendukung digitalisasi tata kelola sumber daya manusia dan pelayanan publik yang lebih responsif, transparan, dan akuntabel. Menurut Zervas dan Stiakakis (2024), kepemimpinan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjembatani kesenjangan keterampilan digital melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan demikian, pimpinan yang adaptif terhadap teknologi menjadi penggerak utama efektivitas pelatihan digital di lingkungan BPS Kota Pagar Alam.

Pengaruh Pelatihan Digital terhadap Kualitas Kerja Enumerator

Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja enumerator ($O = 0,353$; $T = 3,527$; $P = 0,000$), sehingga H3 diterima. Nilai koefisien jalur sebesar 0,353 merupakan salah satu pengaruh terkuat di antara seluruh jalur langsung dalam model, yang menegaskan bahwa pelatihan digital memainkan peran sangat sentral dalam membentuk kualitas kerja enumerator. Temuan ini sejalan dengan Dao et al. (2025) yang menemukan bahwa *digital workforce training* berpengaruh positif terhadap produktivitas, motivasi, adaptabilitas, dan kinerja pegawai.

Efektivitas pelatihan digital cenderung lebih optimal apabila didukung oleh desain pembelajaran yang relevan dan dukungan organisasi yang memadai. Hasil ini didukung oleh Thuy dan Thao (2024) yang menunjukkan bahwa kualitas pelatihan keterampilan digital memiliki hubungan positif dan signifikan dengan peningkatan *job performance* karyawan, serta Pham et al. (2023) yang membuktikan bahwa *digital-oriented training* mampu meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai melalui peningkatan *self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan keterlibatan kerja sehingga berdampak pada kepuasan dan kinerja kerja. Kondisi ini mencerminkan situasi nyata di BPS Kota Pagar Alam, di mana enumerator yang telah terlatih secara digital tidak hanya meningkat kualitas hasil kerjanya secara individual, tetapi juga mampu berkolaborasi lebih efektif dalam tim saat pelaksanaan survei dan sensus berlangsung.

Pengaruh Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobot BPS terhadap Kualitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobot BPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ($O = 0,317$; $T = 3,128$; $P = 0,002$), sehingga H4 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa mekanisme rekrutmen yang terdigitalisasi melalui aplikasi Sobot BPS berkontribusi secara nyata dalam menghasilkan enumerator yang lebih berkualitas. Temuan ini relevan dengan realitas lapangan di BPS Kota Pagar Alam, di mana mekanisme pendaftaran calon petugas sensus dan survei telah memasuki fase baru dengan penggunaan aplikasi berbasis Android sebagai bentuk adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Kondisi ini sejalan dengan Allal-Chérif et al. (2021) yang menjelaskan bahwa *e-recruitment* dan pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan efektivitas identifikasi serta seleksi kandidat yang memiliki keterampilan dan karakteristik sesuai kebutuhan organisasi. Penggunaan aplikasi Sobot BPS sebagai pintu masuk rekrutmen terbukti efektif dalam menyaring kandidat yang sesuai, terlihat dari besarnya jumlah pelamar dan kelancaran pelaksanaan proses seleksi. Temuan ini juga mendukung Putra,

Septiani, dan Arifin (2025) yang menemukan bahwa *digital recruitment* meningkatkan akurasi, kecepatan, dan kualitas proses seleksi melalui sistem penyaringan otomatis, asesmen daring, dan analisis data kandidat sehingga organisasi lebih mudah memperoleh pegawai yang kompeten.

Pengaruh Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS terhadap Pelatihan Digital

Hasil pengujian membuktikan bahwa rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobat BPS berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pelatihan digital ($O = 0,682$; $T = 8,967$; $P = 0,000$), sehingga H_5 diterima. Nilai koefisien 0,682 merupakan nilai tertinggi di antara seluruh jalur yang diuji, yang bermakna bahwa rekrutmen berbasis teknologi digital menjadi prediktor paling kuat dalam menentukan efektivitas pelatihan digital yang diterima enumerator. Fenomena ini dapat dipahami karena enumerator yang direkrut melalui aplikasi Sobat BPS telah melewati proses seleksi yang mengharuskan mereka memiliki literasi digital dasar dan kemampuan menggunakan teknologi informasi. Temuan ini sejalan dengan Putra, Septiani, dan Arifin (2025) yang menyatakan bahwa *digital recruitment* meningkatkan kualitas proses seleksi sehingga organisasi memperoleh kandidat yang lebih siap menghadapi lingkungan kerja berbasis teknologi.

Hasil ini juga mendukung Allal-Chérif, Aránega, dan Sánchez (2021) yang menjelaskan bahwa *e-recruitment* mampu mengidentifikasi dan memilih kandidat yang memiliki kompetensi digital serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi yang lebih baik dibandingkan metode konvensional. Pengalaman awal yang digital tersebut secara langsung membentuk *digital mindset* enumerator sehingga tingkat penerimaan dan adaptasi terhadap materi pelatihan menjadi lebih tinggi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa rekrutmen berbasis aplikasi digital merupakan fondasi penting bagi keberhasilan pelatihan digital, di mana semakin baik implementasi rekrutmen berbasis teknologi, semakin tinggi pula kesiapan digital peserta pelatihan di BPS Kota Pagar Alam.

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kualitas Kerja melalui Pelatihan Digital

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan digital terhadap kualitas kerja melalui pelatihan digital memiliki koefisien 0,075 ($T = 2,166$; $P = 0,031$), sehingga H_6 diterima. Nilai tersebut membuktikan bahwa pelatihan digital mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan kualitas kerja secara positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin digital tidak hanya terbatas pada fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran dan pengembangan kompetensi digital pegawai, sehingga pelatihan digital berjalan lebih efektif dan kompetensi kerja enumerator meningkat. Hasil penelitian ini sejalan

dengan Pham et al. (2023) yang menemukan bahwa *digital-oriented training* mampu meningkatkan berbagai *outcome* pegawai dan pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika didukung oleh gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*). Penelitian ini juga mendukung Lathabhavan dan Kuppusamy (2023) yang menemukan bahwa *digital leadership* dan *digital training* memiliki hubungan positif terhadap peningkatan performa organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan digital tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi melalui peningkatan kemampuan dan pembelajaran pegawai. Bagi BPS Kota Pagar Alam, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kualitas kerja enumerator tidak hanya ditentukan oleh kompetensi digital pimpinan semata, tetapi juga oleh kemampuan pimpinan dalam mengembangkan sistem pelatihan digital yang efektif, sehingga semakin tinggi kemampuan digital pimpinan dalam mengarahkan, memfasilitasi, dan mendukung pelatihan digital, semakin tinggi pula kualitas kerja enumerator yang dihasilkan.

Pengaruh Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS terhadap Kualitas Kerja melalui Pelatihan Digital

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobat BPS terhadap kualitas kerja melalui pelatihan digital memiliki koefisien 0,241 ($T = 3,172$; $P = 0,002$), sehingga H7 diterima. Nilai ini merupakan pengaruh tidak langsung terbesar dalam model, yang menunjukkan bahwa pelatihan digital terbukti menjadi mediator yang kuat dalam hubungan antara rekrutmen berbasis aplikasi Sobat BPS dan kualitas kerja enumerator. Rekrutmen digital terlebih dahulu membentuk kesiapan teknologi (*digital readiness*) calon enumerator yang kemudian diperkuat melalui pelatihan digital sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Allal-Chérif et al. (2021) yang menjelaskan bahwa sistem *e-recruitment* memungkinkan organisasi memperoleh kandidat dengan kemampuan teknologi, adaptasi digital, serta kesesuaian kompetensi yang lebih baik. Hasil ini juga mendukung Putra, Septiani, dan Arifin (2025) yang menemukan bahwa *digital recruitment* meningkatkan kualitas seleksi pegawai melalui pemanfaatan teknologi yang mampu menyaring kandidat secara lebih tepat dan cepat. Dalam konteks BPS Kota Pagar Alam, enumerator yang direkrut melalui aplikasi Sobat BPS telah terbiasa menggunakan teknologi digital sejak tahap pendaftaran hingga pemantauan hasil seleksi, sehingga membentuk kesiapan awal yang mempermudah mereka mengikuti pelatihan digital. Dengan demikian, pelatihan digital menjadi mekanisme utama yang menjembatani hubungan antara rekrutmen berbasis aplikasi dan kualitas kerja enumerator.

Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Rekrutmen Enumerator Berbasis Aplikasi Sobat BPS terhadap Kualitas Kerja Enumerator melalui Pelatihan pada Badan Pusat Statistik secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, diperoleh nilai *R-Square* variabel Kualitas Kerja sebesar 0,741 dan Pelatihan Digital sebesar 0,755. Mengacu pada kriteria Hair et al. (2019), nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobat BPS secara bersama-sama mampu menjelaskan 74,1% variasi kualitas kerja enumerator melalui pelatihan digital, sedangkan 25,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, 75,5% variasi pelatihan digital dapat dijelaskan oleh kepemimpinan digital dan rekrutmen enumerator. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi, sistem rekrutmen berbasis aplikasi digital, serta pelatihan yang efektif menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja enumerator.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wolor et al. (2020) yang menemukan bahwa *e-leadership* dan *e-training* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana pemanfaatan teknologi dalam proses kepemimpinan dan pelatihan mampu meningkatkan motivasi dan performa pegawai dalam lingkungan kerja digital. Selain itu, Wang, Mansor, dan Leong (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan kinerja digital pegawai melalui praktik manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kapabilitas pegawai, sehingga keberhasilan transformasi digital organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan menyediakan sistem pengembangan kompetensi yang efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital dan rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobat BPS memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kualitas kerja enumerator melalui pelatihan digital, sekaligus menunjukkan bahwa transformasi digital di BPS Kota Pagar Alam telah memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas data statistik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Pusat Statistik Kota Pagar Alam, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja enumerator ($O = 0,242$; $P = 0,003$) maupun terhadap pelatihan digital ($O = 0,213$; $P = 0,009$); pelatihan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ($O = 0,353$; $P = 0,000$); rekrutmen enumerator berbasis aplikasi Sobat BPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja ($O = 0,317$; $P =$

0,002) serta terhadap pelatihan digital dengan pengaruh terkuat ($O = 0,682$; $P = 0,000$). Secara tidak langsung, pelatihan digital terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap kualitas kerja ($O = 0,075$; $P = 0,031$) dan memediasi pengaruh rekrutmen berbasis aplikasi Sobat BPS terhadap kualitas kerja dengan pengaruh tidak langsung terbesar ($O = 0,241$; $P = 0,002$). Secara simultan, kepemimpinan digital dan rekrutmen berbasis aplikasi Sobat BPS melalui pelatihan digital mampu menjelaskan 74,1% variasi kualitas kerja enumerator dan 75,5% variasi pelatihan digital, sehingga transformasi digital yang diterapkan terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kerja enumerator serta kualitas data statistik. Disarankan agar BPS Kota Pagar Alam meningkatkan kompetensi kepemimpinan digital pimpinan, mengoptimalkan penggunaan aplikasi Sobat BPS, serta meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan digital secara berkelanjutan, sementara penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi dan memperluas objek penelitian pada instansi lain untuk generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A., & Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Alsalmi, N., Ali, H., & Rahman, M. (2022). Digital leadership and organizational adaptability in the digital era. *Journal of Business and Management Studies*, 46.
- Aritonang, J. L. (2023). Peran sensus dalam pembangunan bangsa Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26087–26090.
- Dao, T., Nguyen, H., & Pham, L. (2025). Digital workforce training and its impact on employee productivity and performance. *International Journal of Human Capital Development*, 8(2), 101–118.
- Fitriani, & Sari. (2022). The effect of digital recruitment systems on employee work quality. *Journal of Human Resource Management Studies*, 8(1), 35–48.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gunawan, Santoso, & Pratama. (2025). Digital leadership as a transformational strategy for innovation and organizational performance. *Journal of Digital Management*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.3926/oss.37>

- Hair, J. F., Jr., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hargitai, D. M., & Bencsik, A. (2023). The role of leadership in digital learning organizations. *Emerging Science Journal*, 7(Special Issue), 111–124. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-09>
- Larson, J. R., & DeChurch, L. A. (2020). Leading teams in the digital age: Four perspectives on technology and teamwork. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101377>
- Lathabhavan, R., & Kuppusamy, T. (2023). Examining the role of digital leadership and organisational resilience on the performance of SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(8), 2365–2384. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2023-0069>