# Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Era Digital (Studi pada PT. Asoka Group Jakarta)

Dimas Sanjaya[1*], Rodeyar S Pasaribu[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mpu Tantular
*e-mail: sanjadmz@gmail.com

**ABSTRAK**
PT Asoka Group Jakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan tambang sehingga kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menunjang kinerja para pegawai, untuk itu perusahaan berfokus terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia terutama pada era digital sebagai penunjang keberhasilan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia pada era digital di PT Asoka Group Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 31 orang, kemudian data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil pengujian menggunakan SPSS disimpulkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia.

***Kata kunci*** : *Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia*

***ABSTRACT***
*PT Asoka Group Jakarta is a company engaged in hospitality and mining so that the quality of human resources is needed in supporting the performance of employees, for this reason the company focuses on developing the quality of human resources, especially in the digital era as a support for the company's success. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of leadership, education and training on the development of human resource quality in the digital era at PT Asoka Group Jakarta. The research method used in this research is a qualitative method with a population of 31 people, then the data is collected using a questionnaire. The test results using SPSS concluded that leadership, education and training have a positive effect on developing the quality of human resources.*

***Keywords*** **:** *Leadership, Education, Training, Human Resource Quality*

## PENDAHULUAN

Teknologi digital adalah pergeseran menuju sistem pengoperasian yang lebih otomatis dan canggih melalui penggunaan lebih sedikit tenaga manusia (Fajriyani et al., 2023). Dengan cepatnya berkembangnya teknologi digital, yang ditandai dengan banyaknya alat komunikasi canggih yang memungkinkan setiap orang membuat, membuat, mengirimkan, dan menerima berbagai jenis pesan di mana saja dan kapan saja, seolah-olah tidak ada batasan ruang dan waktu, perkembangan ini telah memicu perkembangan di industri media masa. Perkembangan ini akan memiliki konsekuensi yang signifikan bagi bisnis dan karyawannya, baik secara positif maupun negatif.

Perusahaan akan menemukan hambatan saat akan memulai proses perkembangan teknologi digital yang akan diterapkan pada sumber daya manusia. Lalu akan ditemukan juga karyawan yang kebal terhadap perubahan yang ekstrim, ditambah lagi secara terukur penggunaan teknologi digital, organisasi harus membuat perencanaan dan penerapan teknologi digital sebagai bentuk dukungan dalam membangun hubungan profesi SDM. Tidak hanya peran secara operasional SDM, tetapi peran manajerial juga dilakukan dukungan pengembangan secara digital. Secara positif, akibat operasional dari terbentuknya manajemen karyawan berbasis digital ini diantaranya pesatnya kualitas dan tingginya proses SDM, menekan biaya, pandangan, yang lebih strategis, dan meningkatnya status badan usaha dan kepercayaan di antara stakeholder sumber daya manusia.

Mengetahui kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam dunia kerja menjadi sangat penting. Dengan memperhatikan posisi atau jabatan yang tepat untuk pegawai tersebut sesuai kemampuannya merupakan suatu keharusan. Penilaian tingkat kemampuan pegawai perlu dilakukan untuk meningkatkan karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan dan seorang pemimpin bertanggung jawab atas karyawan tersebut agar semuanya berjalan dengan lancar (Loliyani et al., 2022).

Perkembangan teknologi merupakan hal yang harus dihadapi oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Bagi orang yang terlambat atau enggan mengikuti perkembangan teknologi akan mudah tersingkirkan. Apalagi karyawan yang bekerja pada perusahaan yang cukup besar maka keterampilan memahami teknologi itu akan

sangat dibutuhkan. PT Asoka Group merupakan perusahaan yang berkecimpung di bidang perhotelan yang terdapat di beberapa wilayah seperti Bali dan Tanjung Lesung. Dengan mengelola beberapa cabang yang terdapat pada wilayah tersebut, karyawan yang bekerja dituntut untuk selalu kreatif dan *up to date* terhadap perkembangan teknologi.

PT. Asoka Grup terus mengupayakan agar karyawannya memahami dengan baik perkembangan teknologi. Berkembangnya teknologi tentu saja harus dibarengi dengan berkembangnya sumber daya manusia agar karyawan dapat mengelola dan menjalankan teknologi tersebut. Agar sumber daya manusia yang ada pada PT. Asoka Grup maksimal, diperlukan peran sosok pemimpin yang dapat mengayomi dan menjadi contoh untuk para karyawannya. Sebagai seorang pemimpin harus memberikan pandangan dan strategi yang baik untuk perusahaan agar karyawan dapat meniru dan menerapkan dalam bekerja (Sitio et al., 2022). Pemimpin adalah sosok yang dapat membawa organisasi dan mengarahkannya ke arah tujuan organisasi.

Sosok yang bertanggung jawab atas kinerja dan mutu karyawan harus memiliki keahlian memimpin dalam manajemen (Mulyono, 2018). Beberapa peran penanggung jawab yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya, menetapkan sasaran dan tujuan perusahaan, menyusun strategi organisasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan memastikan karyawan bekerja dengan mengutamakan kualitas standar industri. Pemimpin yang terdapat dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang penting dalam membimbing dan mengajak para karyawannya. Tanpa ada orang yang dapat menata dan membimbing suatu organisasi, pastinya organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Oleh karena itu, dibutuhkan sosok seorang pemimpin untuk menjalani dan menata organisasi untuk mendapatkan tujuan-tujuannya.

Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan timnya untuk tetap solid, saling membantu, menjadi penengah ketika terjadi masalah dan menemukan solusi ketika menghadapi masalah (Peramesti & Kusmana, 2018). Selain itu peran pemimpin dalam perusahaan adalah menetapkan tujuan perusahaan, menetapkan arah perusahaan ke arah yang baik dan benar. Pemimpin yang mampu beradaptasi lalu memahami tantangan dan perubahan arus organisasi dapat bekerja dengan efektif dalam memberikan respon yang tepat untuk mengatasi tantangan itu (Prastiwi et al., 2022; Suhartono et al., 2020). Pemimpin yang dengan cepat dapat beradaptasi akan berkolaborasi dengan pengikutnya untuk mewujudkan jalan keluar yang baik untuk permasalahan yang ada dan dapat mengembangkan dirinya untuk tingkat yang lebih tinggi. Organisasi atau perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat menjabarkan data dan berpikir dengan tekun, karena sekarang serba digital dan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi dan perusahaan itu sendiri (Yosepa et al., 2020).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran teknologi digital dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di PT Asoka Group, serta mengkaji bagaimana kepemimpinan yang adaptif dapat mendukung transisi digital di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan teknologi digital dan bagaimana strategi kepemimpinan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan prosedur statistik (Purba et al., 2021). Penelitian dilakukan di PT. Asoka Group Jakarta, berlokasi di Jl. Swadaya No.39, Jakarta Barat, pada periode Maret hingga Agustus 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Asoka Group Jakarta, dengan teknik sampling yang memastikan representasi yang sesuai. Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan kuesioner yang disebarkan secara online menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dalam model penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang digunakan dalam penelitian ini. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki -Laki | 6 | 19,4% |
| 2 | Perempuan | 25 | 80,6% |
| | Jumlah | 31 | 100% |

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan 25 responden (80,6%) dan 6 responden (19,4%).

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|---|---|---|
| 18-20 Tahun | 2 | 6.5% |
| 21-30 Tahun | 24 | 77.4% |
| 31-40 Tahun | 3 | 9.7% |
| 41-50 Tahun | 2 | 6.5% |
| Jumlah | 31 | 100% |

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa umur responden dalam penelitian ini terdiri dari 18-20 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,5%, sebanyak 24 orang usia 21-30 tahun memiliki presentase 77.4%, pada usia 31- 40 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9,7%, dan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang memiliki presentase 6.5%.

Kedua, Uji validitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban responden sesuai dengan tujuan penelitian ini.

**Tabel 3.** Hasil Validitas Kepemimpinan

| **Pernyataan** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keterangan** |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.360 | 0.3550 | Valid |
| 2 | 0.632 | 0.3550 | Valid |
| 3 | 0.735 | 0.3550 | Valid |
| 4 | 0.570 | 0.3550 | Valid |
| 5 | 0.735 | 0.3550 | Valid |
| 6 | 0.746 | 0.3550 | Valid |
| 7 | 0.645 | 0.3550 | Valid |
| 8 | 0.640 | 0.3550 | Valid |
| 9 | 0.645 | 0.3550 | Valid |
| 10 | 0.647 | 0.3550 | Valid |

Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari output spss, r hitung lebih besar dari 0,3550. Lalu bisa ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid yang mana item pernyataan nomor 1 memiliki nilai r hitung terendah yaitu sebesar 0,360 dan item pernyataan tertinggi berada pada nomor 6 dengan nilai r hitung sebesar 0,746.

**Tabel 4.** Hasil Validitas Pendidikan

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.423 | 0.3550 | Valid |
| 2 | 0.480 | 0.3550 | Valid |
| 3 | 0.606 | 0.3550 | Valid |
| 4 | 0.756 | 0.3550 | Valid |
| 5 | 0.666 | 0.3550 | Valid |
| 6 | 0.759 | 0.3550 | Valid |
| 7 | 0.576 | 0.3550 | Valid |
| 8 | 0.576 | 0.3550 | Valid |

Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari output spss, r hitung > 0,3550. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid yang mana item pernyataan nomor 1 memiliki nilai r hitung terendah yaitu sebesar 0,423 dan item pernyataan tertinggi berada pada nomor 6 dengan nilai r hitung sebesar 0,759.

**Tabel 5.** Hasil Validitas Pelatihan

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.838 | 0.3550 | Valid |
| 2 | 0.798 | 0.3550 | Valid |
| 3 | 0.756 | 0.3550 | Valid |
| 4 | 0.859 | 0.3550 | Valid |
| 5 | 0.857 | 0.3550 | Valid |
| 6 | 0.750 | 0.3550 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | 0.644 | 0.3550 | Valid |
| 8 | 0.656 | 0.3550 | Valid |
| 9 | 0.894 | 0.3550 | Valid |
| 10 | 0.782 | 0.3550 | Valid |

Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari output spss, r hitung lebih besar dari 0,3550. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan dikatakan valid yang mana item pernyataan nomor 7 memiliki nilai r hitung terendah sebesar 0,644 dan item pernyataan tertinggi berada pada nomor 9 dengan nilai r hitung yaitu 0,894.

**Tabel 6.** Hasil Validitas Kualitas SDM

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0.689 | 0.3550 | VALlD |
| 2 | 0.738 | 0.3550 | VALlD |
| 3 | 0.754 | 0.3550 | VALlD |
| 4 | 0.748 | 0.3550 | VALlD |
| 5 | 0.691 | 0.3550 | VALlD |
| 6 | 0.675 | 0.3550 | VALlD |
| 7 | 0.400 | 0.3550 | VALlD |
| 8 | 0.626 | 0.3550 | VALlD |
| 9 | 0.746 | 0.3550 | VALlD |
| 10 | 0.670 | 0.3550 | VALlD |

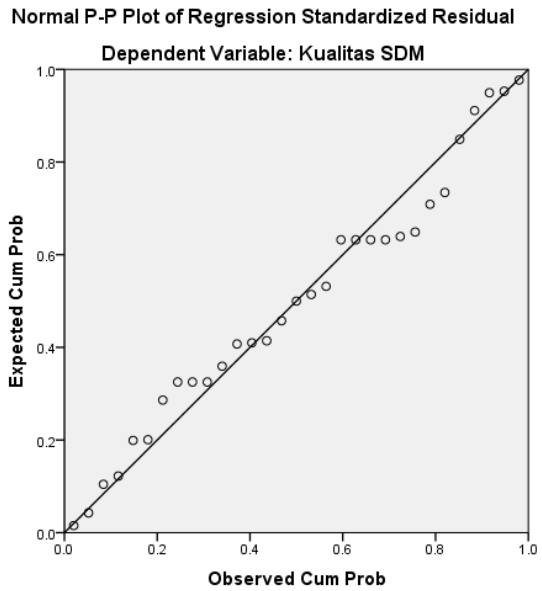
Jika nilai output spss melebihi 0,3550, pernyataan dikatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan valid, dengan item pernyataan nomor 7 mempunyai nilai r hitung terendah sebesar 0,400 dan item pernyataan nomor 3 mempunyai nilai r hitung tertinggi sebesar 0,754.

Ketiga, uji reliabilitas yang didefinisikan sebagai ketika suatu alat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbanch's alpha | r Hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kepemimpinan | 0.838 | 0.70 | *Reliable* |
| Pendidikan | 0.780 | 0.70 | *Reliable* |
| Pelatihan | 0.928 | 0.70 | *Reliable* |
| Kualitas SDM | 0.853 | 0.70 | *Reliable* |

Keempat, uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari distribusi normal. Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu sampel data berasal dari distribusi normal karena distribusi probabilitas ini simetris. Di bawah ini adalah data hasil dari uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS. Anda dapat melihatnya dengan memperhatikan histogram dan plot probabilitas normal pada plot dispersi normal di bawah ini.




**Gambar 1.** Hasil Uji P-Plot

Menurut gambar 1 menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena dilihat dari data histogram sebagian besar mengikuti pola kurva normal dan dari P-Plot data menyebar membentuk garis linear. Jadi bisa disimpulkan bahwa data ini memenuhi asumsi normal atau mengikuti pola kurva normal dan mengikuti garis linear.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov – Monte Carlo**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|
| N | | | 31 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | .69838540 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .120 |
| | Positive | | .116 |
| | Negative | | -.120 |
| Test Statistic | | | .120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200[c,d] |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | .721[e] |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .710 |
| | | Upper Bound | .733 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 8 di atas memaparkan bahwa populasi berdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi adalah 0,181 > 0,05. Dan nilai Monte Carlo Sig > 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normal.

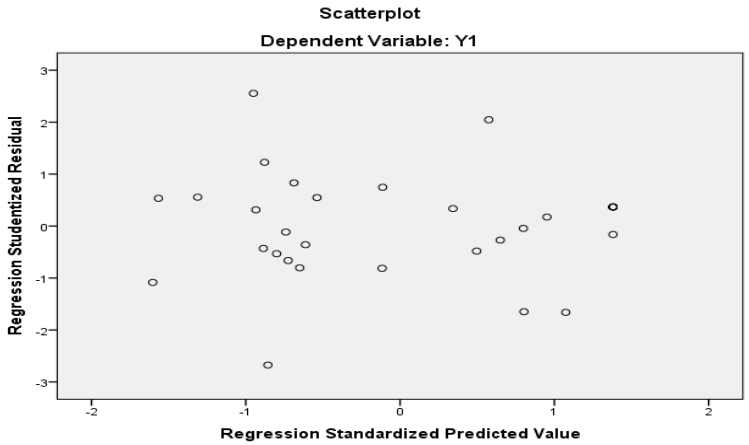
**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | .485 | 2.062 |
| | Pendidikan | .752 | 1.329 |
| | Pelatihan | .444 | 2.252 |

Dependent Variable: Kualitas SDM

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 9, setiap satu dari empat variabel karakteristik memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.




**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Auto Korelasi

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .985[a] | .970 | .967 | .736 | 2.378 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan,
b. Dependent Variable: Kualitas SDM

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat menunjukkan nilai DW 2.378 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 31 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka diketahui DU sebesar 1,229 dan DI sebesar 1.650, maka dapat disimpulkan tidak terjadi auto korelasi.

Kelima, Analisis dari uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan dari variabel-variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Beberapa pengaruh yang dihasilkan dari hasil pengolahan data 1) pengaruh positif dan signifikan 2) pengaruh positif dan tidak signifikan 3) pengaruh negatif dan signifikan serta 4) pengaruh negatif dan tidak signifikan.

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 13.352 | 2.986 | | 4.471 | 0.000 |
| | Kepemimpinan | 0.143 | 0.044 | 0.131 | 3.244 | 0.003 |
| | Pendidikan | 0.525 | 0.069 | 0.248 | 7.641 | 0.000 |
| | Pelatihan | 0.585 | 0.033 | 0.743 | 17.569 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Dari hasil SPSS tabel 4.12, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = 13.352 + 0.143 $X1$ + 0.525 $X2$ + 0.585 $X3$
Y = Kualitas SDM
A = Konstantan
$\beta 1$, $\beta 2$, $\beta 3$ = Koefisien regresi dari kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan
X1 = Kepemimpinan
X2 = Pendidikan
X3 = Pelatihan

Berdasarkan data output SPSS pada tabel 4.12, maka dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda yaitu:

1. Nilai konstanta bernilai positif dan signifikan, oleh karena itu apabila variabel kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan tidak berubah, maka variabel kualitas SDM akan memiliki nilai sebesar 13.352 satuan.
2. Koefisien regresi dari variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif, hal ini berarti variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kualitas SDM, yaitu setiap adanya penambahan sebesar satu-satuan maka akan mengakibatkan penambahan kualitas pengembangan sumber daya manusia sebesar 0.143.
3. Koefisien regresi dari variabel pendidikan menunjukkan nilai positif, hal ini menunjukkan variabel pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, yaitu setiap ada penambahan satuan maka mengakibatkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bertambah sebesar 0.525.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, yaitu setiap ada penambahan satuan maka mengakibatkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bertambah sebesar 0.585.

Keenam, koefisien determinasi R2 digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan besar presentasi variasi variabel bebas pada model ringkasan. Hasil dari koefisien tersebut ditampilkan pada kolom bersegi panjang menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 12.** Hasil Koefisien Determinasi R2

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .985[a] | .970 | .967 | .736 | 2.378 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kualitas SDM

Nilai R2 dari kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap pengembangan kualitas sdm yaitu sebesar 0,970 atau sebesar 97%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelaithan 97% memiliki

pengaruh dalam pengembangan kualitas sdm pada PT. Asoka Group Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Ketujuh, uji statistik merupakan langkah penting dalam penelitian untuk menguji hipotesis serta menentukan hubungan antarvariabel yang telah ditetapkan. Melalui berbagai teknik analisis statistik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, serta signifikansi data yang diperoleh.

**Tabel 13.** Hasil Uji T (Uji Parsial)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 13.352 | 2.986 | | 4.471 | 0.000 |
| | Kepemimpinan | 0.143 | 0.044 | 0.131 | 3.244 | 0.003 |
| | Pendidikan | 0.525 | 0.069 | 0.248 | 7.641 | 0.000 |
| | Pelatihan | 0.585 | 0.033 | 0.743 | 17.569 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Kriteria pengujian yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan tabel, nailai t hitung dapat dilihat pada tabel nilai t tabel (α 5% dan df sebesar 31 jadi angka t tabel yang akan diperoleh yaitu sebesar 2.052. maka, pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3.244. Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 7.641, dan variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 17.569. oleh karena itu variabel bebas kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan pada pengembangan kualitas sdm.

**Tabel 14.** Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 476.335 | 3 | 158.778 | 292.984 | .000[b] |
| | Residual | 14.632 | 27 | .542 | | |
| | Total | 490.968 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan

Hasil uji dari tabel 14 tersebut menyatakan hipotesis ini dapat diterima, yang dibuktikan dari nilai signifikan (0.000 < 0.05). oleh karena itu dapat terbukti bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan secara simultan dapat memiliki pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.

Dalam uji ini, penjabaran dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan yang muncul dalam rumusan masalah penelitian. Selanjutnya, hipotesis penelitian akan dibahas dan didukung oleh data yang diperhitungkan menggunakan program SPSS. Hasil uji koefisiensi jalur dan tahap signifikan juga akan dibahas. Secara keseluruhan, evaluasi yang dilakukan di PT Asoka Group Jakarta tentang pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia pada era digital dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan kualitas SDM
   Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap pengembangan kualtas SDM (Y) dengan pengujian hipotesis telah membuktikan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil perhitungan yang sudah dilakukan pada uji t didapat *thitung* lebih besar daripada *ttabel* (3.244 > 2.052) dengan taraf signifikan 0,05 dengan demikian hipotesis diterima. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pengembangan kualitas sumber daya manusia pada era digital yang ada pada PT. Asoka Group Jakarta, kepemimpinan akan menjadi
2. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan kualitas SDM
   Pengaruh pendidikan (X2) terhadap pengembangan kualtas SDM (Y) dengan pengujian hipotesis telah membuktikan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil perhitungan yang sudah dilakukan pada uji t didapat *thitung* lebih besar daripada *ttabel* (7.641 > 2.052) dengan taraf signifikan 0,05 dengan demikian hipotesis diterima
3. Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan kualitas SDM
   Pengaruh pelatihan (X2) terhadap pengembangan kualtas SDM (Y) dengan pengujian hipotesis telah membuktikan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil perhitungan yang sudah dilakukan pada uji t didapat *thitung* lebih besar daripada *ttabel* (17.569 > 2.052) dengan taraf signifikan 0,05 dengan demikian hipotesis diterima

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia di PT. Asoka Group Jakarta. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (3.244 > 2.052) dengan taraf signifikansi 0,003 < 0,05. Selain itu, pendidikan juga memiliki hubungan signifikan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 7.641 yang lebih besar dari ttabel (7.641 > 2.052) dengan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Begitu pula dengan pelatihan, yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung 17.569 lebih besar dari ttabel (17.569 > 2.052) serta taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia di era digital di PT. Asoka Group Jakarta sangat dipengaruhi oleh faktor pelatihan, kepemimpinan, dan pendidikan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi. Pertama, bagi PT. Asoka Group Jakarta, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar tetap menjadi pilar utama dalam memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Kedua, bagi karyawan PT. Asoka Group Jakarta, penelitian ini dapat menjadi dorongan untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan kompetensi dan pemahaman dalam menghadapi tantangan era digital. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia di era digital. Diharapkan penelitian lanjutan dapat memperdalam kajian ini dengan variabel tambahan atau pendekatan yang lebih luas guna memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(6), 1004–1013.

Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *3*(01).

Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, *3*(1), 290–297.

Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.

Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 78–88.

Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, *5*(2), 202–208.

Sitio, R., Pasaribu, R. S., Naibaho, P., Pardede, P., Sipahutar, M., & Sianipar, C. V. (2022). Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Perngaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. MAYBANK Indonesia Cabang Juanda Jakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *20*(2), 161–174.

Suhartono, S., Arsyad, N., & Amelia, F. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *3*(3), 336–353.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 742.