



Hubungan antara Kepemimpinan Digital dan Sumber Daya Manusia dengan Daya Saing UMKM di Kabupaten Pandeglang

Popy Mayangsari^{1*}, Munawaroh²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

E-mail: popymayangsari04@gmail.com¹, madinahalmunawaroh01@gmail.com²

Alamat: JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

*Korespondensi penulis: popymayangsari04@email.com

Abstract. *In this study, attention is focused on exploring the relationship between the competitiveness of MSMEs in Pandeglang Regency and digital leadership and human resources. The quantitative method is used to collect survey data and distribute it to MSME actors who meet certain requirements. Pearson correlation test is used to assess the relationship between variables in data analysis. This study proves that there is a strong relationship between digital leadership and the competitiveness of MSMEs based on a correlation value of 0.606. Furthermore, a correlation value of 0.748 indicates a significant relationship between human resources and the competitiveness of MSMEs. The simultaneous relationship between digital leadership and human resources and the competitiveness of MSMEs shows a correlation value of 0.751 which indicates a significant contribution.*

Keywords: Leadership, Digital, HR, MSMEs.

Abstrak. Dalam penelitian ini, perhatian difokuskan pada eksplorasi hubungan antara daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang dengan kepemimpinan digital dan sumber daya manusia. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data survei disebarkan kepada pelaku UMKM yang memenuhi syarat tertentu. Uji korelasi Pearson digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel dalam analisis data. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan digital dan daya saing UMKM berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,606. Selanjutnya, nilai korelasi sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sumber daya manusia dan daya saing UMKM. Hubungan simultan antara kepemimpinan digital dan sumber daya manusia dengan daya saing UMKM menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,751 yang mengindikasikan kontribusi yang signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Digital, SDM, UMKM.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu wilayah Provinsi Banten, Kabupaten Pandeglang, memiliki banyak potensi pertumbuhan UMKM. Bisnis-bisnis ini memegang peranan kunci dalam mendukung stabilitas ekonomi Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja dan kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB). Namun, sejumlah kendala masih mempengaruhi kemampuan UMKM untuk bersaing di pasar ini, antara lain kurangnya adopsi teknologi digital dan kualitas sumber daya manusia yang buruk.

Kemajuan teknologi digital memberikan peluang sekaligus tantangan bagi UMKM. Di satu sisi, teknologi digital memungkinkan UMKM untuk meningkatkan jangkauan pasar, meningkatkan efektivitas operasional, serta mengembangkan barang dan jasa baru. Namun, di sisi lain, tidak semua pelaku UMKM memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi ini

secara maksimal. Keberlanjutan dan kesuksesan UMKM di era digital sangat bergantung pada implementasi kepemimpinan digital.

Seorang pemimpin dengan kemampuan digital berperan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi bisnis, memimpin transformasi organisasi, dan memotivasi tim untuk meraih target yang lebih besar. Di Kabupaten Pandeglang, sebagian besar UMKM masih dikelola secara konvensional, sehingga transformasi digital membutuhkan peran pemimpin yang visioner dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Selain kepemimpinan digital, kualitas sumber daya manusia adalah komponen lain yang sama pentingnya. SDM yang kompeten dan memiliki literasi digital yang memadai dapat menjadi aset berharga dalam meningkatkan daya saing UMKM. Kualitas SDM mencakup keterampilan teknis, kemampuan inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Namun, rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya pelatihan sering kali menjadi kendala bagi UMKM di Kabupaten Pandeglang dalam mengembangkan SDM yang unggul.

Kombinasi antara kepemimpinan digital yang efektif dan sumber daya manusia yang berkualitas berperan dalam memperkuat daya saing UMKM. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut dengan daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan digital, sumberdaya manusia terhadap daya saing, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi pengembangan UMKM di daerah ini.

Dengan memahami hubungan ini, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan, pelaku UMKM, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan taktik yang lebih ampuh untuk meningkatkan daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital adalah bidang yang terus berkembang, dan pemimpin harus terus memperbaharui pengetahuan dan kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang sukses di era digital yang berkembang pesat, menavigasi kemungkinan dan kesulitan.

Menurut (Iskandar & Tim Mahasiswa, 2022) Digital leadership sangat penting dan memimpin di era digital. Mereka dapat menggunakan data dan teknologi untuk memandu bisnis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oxford Economics dan SAP, bisnis yang mengadopsi kepemimpinan digital biasanya memiliki hasil keuangan yang lebih baik. Contohnya termasuk kinerja keuangan, pengambilan Keputusan, dan kebahagiaan staf.

Pemimpin yang sukses dalam era digitalis adalah mereka yang mampu mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan memimbing organisasi menuju transformasi digital yang sukses (Asep Deni, 2023). Bisnis yang dapat beradaptasi dengan perkembangan ini dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dalam era digital.

Menurut penelitian (Munawaroh et al., 2024) kepemimpinan digital memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing UMKM. Dalam dunia bisnis yang semakin digital, UMKM yang menerapkan inisiatif kepemimpinan digital yang sukses memiliki peluang lebih tinggi untuk berkembang dan bertahan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kunci pertumbuhan perusahaan Akibatnya, kualitas dan bakat sumber daya manusia perusahaan berdampak signifikan terhadap kinerjanya. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kegiatan dalam pekerjaan yang meliputi penerapan kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan keadaan disyaratkan, dikenal sebagai kualitas sumber daya manusia (SDM) (Sulistiogo et al., 2019).

Analisis metode pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan perekonomian lokal melalui sektor UMKM di Pusat Wisata Kuliner Karah, Surabaya, dilakukan oleh (Ananta et al., 2024). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan dapat memperkuat daya saing UMKM serta mendorong pertumbuhan ekonomi di Tingkat daerah.

Keberlangsungan dan eksistensi organisasi UMKM sangat dipengaruhi oleh mutu yang ada serta kemampuan bakat SDM dalam menghadapi tantangan eksternal untuk tetap kompetitif.

Daya Saing UMKM

Daya saing biasanya mengacu pada bagaimana suatu perusahaan, subsektor, atau negara dapat membandingkan kemampuan mereka untuk menjual dan memasok berbagai komoditas yang tersedia di pasar. Daya saing adalah salah satu metrik penting dalam perkembangan ekonomi dan bisnis. Selain itu, daya saing dapat didefinisikan sebagai kekuatan, kemampuan, dan keunggulan yang berasal dari potensi sumber daya dalaman (Putri Ayu dkk, 2024).

Keberhasilan meningkatkan kualitas hidup pelaku usaha sangat bergantung pada produksi dan persaingan. Produktivitas di Tingkat UMKM sangat bergantung pada

kemampuan untuk bekerja sama dengan UMKM lain atau Perusahaan besar, membangun keunggulan dengan memanfaatkan teknologi yang tepat, melaksanakan inovasi secara berkelanjutan, serta memberikan perhatian khusus pada kualitas, nilai, dan keunikan produk, dan seberapa efisien pembuatannya. (Irawan, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan digital dan sumber daya manusia terhadap daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang, riset ini menerapkan metodologi kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk mensurvei responden. Penelitian ini melibatkan peserta UMKM di Kabupaten Pandeglang. Untuk memperoleh representasi yang lebih luas dari populasi yang ada, sampel diambil secara acak dari berbagai sektor UMKM yang ada di Kabupaten Pandeglang. Dengan jumlah sampel yang di targetkan sebanyak 30 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang dengan mempertimbangkan metrik variabel penelitian:

- 1) Kepemimpinan Digital: mengukur kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, menggunakan skala likert 1-5.
- 2) Sumber Daya Manusia: menilai kompetensi, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan menggunakan skala likert 1-5.
- 3) Daya Saing UMKM: mengukur kemampuan usaha dalam berinovasi, efisiensi, dan bertahan di pasar menggunakan skala likert 1-5.

Uji korelasi digunakan untuk memeriksa secara objektif informasi yang dikumpulkan dari responden. Uji ini bertujuan untuk menilai Tingkat korelasi antara dua variabel tanpa memperhitungkan apakah yang satu bergantung pada yang lain. Tingkat asosiasi antara variabel-variabel ini kemudian ditentukan menggunakan koefisien korelasi.

Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson untuk menentukan hubungan antara:

- 1) Kepemimpinan Digital dan Daya Saing UMKM.
- 2) Sumber Daya Manusia dan Daya Saing UMKM.
- 3) Kepemimpinan Digital dan Sumber Daya Manusia dengan Daya Saing UMKM secara simultan

Penelitian ini didasarkan pada hipotesis berikut:

- H1: Ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan digital dan daya saing UMKM di kabupaten Pandeglang.
- H2: Ada hubungan positif yang signifikan antara sumber daya manusia dan daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang.

- H3: Ada hubungan positif yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Digital dan Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing UMKM di Kabupaten Pandeglang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah selesainya pengumpulan data, uji korelasi moment product pearson digunakan untuk memeriksa data. Menurut Duwi Priyatno, analisis Korelasi Pearson, yang juga dikenal sebagai Korelasi Product Moment, merupakan suatu metode untuk mengukur seberapa kuat dua variabel dengan distribusi data normal terkait secara linier. Oleh karena itu, pada Uji Korelasi Pearson, asumsi normalitas data harus didistribusikan secara teratur, harus dipenuhi.

Uji Normalitas

- 1) Jika nilai Sig. < 0,05 tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Sig. > 0,05 berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Digital	Sumber Manusia	DayaDaya Saing UMKM
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.7667	14.5667	22.7333
	Std. Deviation	7.88575	5.09688	7.10965
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.166	.163
	Positive	.127	.166	.163
	Negative	-.123	-.099	-.085
Test Statistic		.127	.166	.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.034 ^c	.042 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

- 1) Pada Tabel 1, Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kepemimpinan digital memiliki nilai $0,200 > 0,05$ mengindikasikan bahwa didistribusi secara normal.
- 2) Pada Tabel 1, Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel sumber daya manusia memiliki nilai $0,034 > 0,05$ mengindikasikan bahwa didistribusi secara normal.
- 3) Pada tabel 1, Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel daya saing UMKM memiliki nilai $0,042 > 0,05$ mengindikasikan bahwa didistribusi secara normal.

Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikan atau nilai value > 0,05 ini menunjukkan bahwa uji normalitas data terpenuhi, memungkinkan penggunaan uji korelasi

Pearson. Kriteria yang digunakan dalam pengujian uji korelasi Pearson product moment adalah:

- 1) Jika Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan.
- 2) Jika Nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak ada hubungan yang signifikan.

Hasil Uji Korelasi Pearson

Tabel 2. Correlations

		Kepemimpinan Digital	Sumber Daya Manusia	Daya Saing UMKM
Kepemimpinan Digital	Pearson Correlation	1	.728**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.728**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Daya Saing UMKM	Pearson Correlation	.606**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 3. Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square	F Change	df1		df2
1	.751 ^a	.564	4.86343	.564	17.487	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Digital

- 1) Pada Tabel 2, terlihat adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan digital dan daya saing UMKM, yang ditunjukkan oleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang artinya < 0,05.
- 2) Pada Tabel 2, terlihat adanya hubungan signifikan antara sumber daya manusia dan daya saing UMKM, yang ditunjukkan oleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang artinya < 0,05.
- 3) Pada Tabel 3, terlihat adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan digital dan sumber daya manusia dengan daya saing UMKM, yang ditunjukkan oleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang artinya < 0,05.

Selanjutnya, kekuatan hubungan atau kedekatan antar variabel dapat diukur menggunakan nilai korelasi Pearson, di mana koefisien korelasi (pedoman tingkat hubungan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang/Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

- 1) Pada Tabel 2, untuk variabel Kepemimpinan Digital (X1), memiliki nilai pearson correlation sebesar 0,606 yang artinya nilai ini berada di dalam rentang 0,60-0,799 maka variabel Kepemimpinan Digital memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap variabel Daya Saing UMKM.
- 2) Pada Tabel 2, untuk variabel Sumber daya Manusia (X2), memiliki nilai pearson correlation sebesar 0,748 yang artinya nilai ini berada di dalam rentang 0,60 – 0,799 maka variabel Sumber Daya Manusia memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap variabel Daya Saing UMKM.
- 3) Pada tabel 3, nilai korelasinya adalah 0,751 yang artinya nilai ini berada di dalam rentang 0,60 – 0,799 maka variabel Kepemimpinan Digital dan Sumber Daya Manusia memiliki Tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel Daya Saing UMKM.

Hasil analisis yang menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,606 dalam studi uji korelasi Pearson mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan digital dan daya saing UMKM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas implementasi kepemimpinan digital, semakin tinggi daya saing UMKM. Selanjutnya, nilai korelasi sebesar 0,748 membuktikan hubungan yang kuat dan signifikan antara daya saing UMKM dengan sumber daya manusianya. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM secara langsung berkontribusi pada peningkatan daya saing UMKM. Hubungan simultan antara kepemimpinan digital dan sumber daya manusia dengan daya saing UMKM juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai korelasi gabungan sebesar 0,751.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa daya saing UMKM di Kabupaten Pandeglang berkorelasi kuat dan signifikan dengan kepemimpinan digital dan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan digital dalam mendukung keberlanjutan usaha. Secara simultan, kedua variabel ini memiliki kontribusi yang besar terhadap daya saing UMKM. Oleh karena itu, disarankan kepada pelaku UMKM dan pemangku kebijakan untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan digital dan peningkatan

kualitas sumber daya manusia guna memperkuat posisi daya saing UMKM di pasar yang kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Ananta, N. P., Ramadhan, A., Meirinawati, M., & Suprpto, F. A. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM di sentra wisata kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bappenas Working Papers*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Asep Deni. (2023). *Kepemimpinan digital*. Cendikia Mulia Mandiri. https://books.google.co.id/books?id=lcDOEAAAQBAJ&dq=kepemimpinan+digital&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Hidayat, F. R., & Putri, S. (2021). Pengembangan UMKM berbasis teknologi digital di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Digital*, 4(2), 78-92.
- Irawan, D. (2020). Peningkatan daya saing usaha mikro kecil dan menengah melalui jaringan usaha.
- Iskandar, N. M., & Tim Mahasiswa. (2022). *Leadership in the digital transformation: Kepemimpinan dalam transformasi digital*. Penerbit KAMPUS. <https://books.google.co.id/books?id=FvI7EAAAQBAJ>
- Kurniawati, E., & Putra, F. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja UMKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 110-119.
- Munawaroh, Y., Yuniarsih, T., Suryadi, E., & Hendrayati, H. (2024). Menuju daya saing UKM dengan kepemimpinan digital. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Rachman, A., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh pelatihan manajerial terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 33-44.
- Sari, L. M., & Wijayanti, D. (2023). Peningkatan daya saing UMKM melalui digital marketing di era 4.0. *Jurnal Pembangunan Ekonomi*, 6(1), 101-110.
- Sulistiogo, A., Ekonomi Universitas, F., & Jakarta, N. (2019). Kinerja UMKM: Dampak kualitas SDM dan akses informasi terhadap akses permodalan.