Zona Manajerial : Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam Volume 16, Issue 2, Agustus 2026 | Pages 53 - 68
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial ISSN Print: 2087-7331; ISSN Online: 2721-5873

PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA (PKM) MANAJEMEN UIN BANDUNG 2023 TERHADAP KESIAPAN KEPEMIMPINAN ERA *SOCIETY* 5.0

Abdullah Faqih Kamil Ashiddiqie[1] , Alya Adawiyah[2] , Fardhatul Sharly[3], Diana Titik Windayati[4]

[1] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia
[2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia
[3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia
[4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia
*Corresponding e-mail: faqihafka61@gmail.com, alyadwh26@gmail.com, fardhatulsarly@gmail.com, dianatitik.w@univbatam.ac.id

Abstract – *The Society 5.0 era demands a leadership paradigm shift balancing technological advancement with human centric social problem solving. However, a competency gap often remains among university students regarding this transition. This study aims to analyze the influence of Student Leadership Training (PKM) effectiveness specifically Material Quality, Method Effectiveness, and Facilitator Competence on student leadership readiness in the Society 5.0 era. This research employs a quantitative method with a causal associative approach. The population comprises Management students of UIN Sunan Gunung Djati Bandung, class of 2023, with a sample of 74 respondents determined through probability sampling. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics 25, encompassing instrument testing, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results indicate that Material Quality, Method Effectiveness, and Facilitator Competence partially and simultaneously have a positive and significant effect on leadership readiness. Simultaneously, these three variables contribute 77.3% to the influence. Specific findings reveal that Method Effectiveness is the most dominant factor compared to other variables. The study implies that training organizers should prioritize participatory methods, such as digital simulations and role playing, to enhance student engagement and leadership readiness.*

Keywords: *Training Effectiveness, Leadership Readiness, Society 5.0, Management, Facilitator Competence.*

 Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

I. INTRODUCTION

Perkembangan peradaban dunia kini telah memasuki fase baru yang dikenal sebagai Society 5.0. Jika Revolusi Industri 4.0 berfokus pada kecerdasan buatan dan Internet of Things (IoT) dalam proses produksi, maka Society 5.0 yang digagas oleh pemerintah Jepang bertujuan untuk menempatkan manusia sebagai pusat inovasi (human centric) di tengah kemajuan teknologi tersebut. Dalam konteks ini, tantangan kepemimpinan mengalami pergeseran paradigma yang signifikan. Pemimpin masa depan tidak hanya dituntut memiliki literasi digital yang mumpuni, tetapi juga kepekaan sosial untuk menyelesaikan masalah kemanusiaan menggunakan teknologi. Sebagaimana dikemukakan oleh Fukuyama (2018), esensi dari Society 5.0 adalah keseimbangan antara kemajuan ekonomi dan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik. Hal ini menuntut kesiapan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan humanis dari generasi penerus, khususnya mahasiswa.

Mahasiswa Manajemen sebagai calon pemimpin organisasi memegang peranan krusial dalam transisi ini. Kesiapan kepemimpinan (*leadership readiness*) mahasiswa menjadi tolak ukur keberhasilan regenerasi manajerial di masa depan. Menurut Avolio dan Hannah (2008), kesiapan kepemimpinan didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki kemampuan, motivasi, dan kemanjuran diri (*self efficacy*) untuk mengambil peran kepemimpinan dalam situasi yang dinamis. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi (*competency gap*). Banyak mahasiswa yang mahir secara teknis (hard skill), namun gagap dalam aspek manajerial strategis dan kepemimpinan adaptif (*soft skill*) yang dibutuhkan di era disrupsi ini.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, institusi pendidikan tinggi menyelenggarakan program pengembangan, salah satunya melalui Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa (PKM). Efektivitas pelatihan ini menjadi variabel kunci. Menurut Mathis dan Jackson (2016), pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari terlaksananya program, tetapi sejauh mana program tersebut mampu mengubah perilaku dan meningkatkan kompetensi peserta. Kirkpatrick (2006) dalam model evaluasinya menegaskan bahwa efektivitas pelatihan harus ditinjau dari reaksi peserta, pembelajaran, perilaku, hingga hasil akhir. Jika materi pelatihan, kualitas instruktur, dan metode yang digunakan tidak relevan dengan tuntutan *Society 5.0*, maka *output* kesiapan kepemimpinan yang dihasilkan akan menjadi bias dan tidak optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan, namun masih memiliki celah riset (*research gap*) yang perlu diisi. Penelitian oleh Supriadi (2020) menemukan bahwa pelatihan organisasi berpengaruh positif terhadap *soft skill* mahasiswa, namun penelitian tersebut masih berfokus pada konteks Industri 4.0, belum menyentuh aspek humanis *Society 5.0*. Sementara itu, studi Lestari & Wibowo (2022) menyoroti pentingnya kepemimpinan digital, tetapi tidak secara spesifik mengukur efektivitas metode pelatihan yang digunakan di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Penelitian ini hadir untuk melengkapi kekurangan tersebut dengan memfokuskan pada urgensi kesiapan menghadapi *Society 5.0* melalui efektivitas PKM di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Berdasarkan observasi awal pada kegiatan PKM Manajemen UIN Bandung tahun 2023, terdapat variasi respons peserta mengenai relevansi materi dan metode penyampaian. Hal ini menimbulkan pertanyaan empiris, apakah desain pelatihan yang mencakup materi, instruktur, dan metode yang diterapkan sudah efektif dalam membentuk kesiapan kepemimpinan yang sesuai dengan era baru ini? Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa (PKM) terhadap kesiapan kepemimpinan di era *Society 5.0*.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

Kesiapan kepemimpinan (leadership readiness) adalah kondisi di mana individu memiliki kapasitas, motivasi, dan efikasi diri untuk mengambil peran dan tanggung jawab kepemimpinan. Menurut Avolio dan Hannah (2008), kesiapan ini bukan hanya soal keahlian teknis, melainkan kesiapan psikologis untuk menghadapi situasi dinamis. Dalam konteks Society 5.0, konsep ini berkembang lebih kompleks. Fukuyama (2018) mendefinisikan Society 5.0 sebagai masyarakat yang berpusat pada manusia (human centric) yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik. Oleh karena itu, kesiapan kepemimpinan di era ini menuntut mahasiswa untuk tidak hanya menguasai literasi data dan teknologi, tetapi juga memiliki kepekaan sosial (humanis) serta kemampuan adaptasi yang tinggi untuk memimpin di tengah disrupsi teknologi.

Kualitas Materi

Materi pelatihan merupakan inti dari proses transfer pengetahuan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), pelatihan bertujuan untuk mencapai kemampuan tertentu guna membantu pencapaian tujuan organisasi. Kualitas materi pelatihan diukur dari relevansi isi materi dengan kebutuhan peserta dan tuntutan zaman. Dalam konteks PKM ini, materi yang berkualitas harus mampu menjembatani kesenjangan (*gap*) antara teori manajemen klasik dengan tantangan *Society 5.0*. Materi yang mutakhir, aplikatif, dan sesuai dengan kebutuhan kepemimpinan digital akan secara langsung meningkatkan pemahaman kognitif mahasiswa, yang pada gilirannya membentuk kesiapan mental mereka untuk memimpin.

Efektivitas Metode

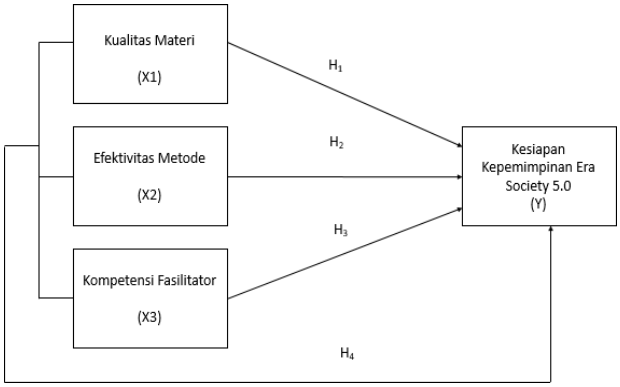
Metode pelatihan berkaitan dengan cara atau strategi penyampaian materi kepada peserta. Efektivitas metode tidak hanya dilihat dari terlaksananya kegiatan, tetapi sejauh mana metode tersebut mampu mengubah perilaku peserta. Kirkpatrick (2006) menekankan bahwa evaluasi pelatihan mencakup reaksi peserta terhadap metode yang digunakan. Metode yang efektif dalam pelatihan kepemimpinan mahasiswa harus bersifat partisipatif dan andragogis (pembelajaran orang dewasa), seperti simulasi, diskusi kelompok, dan studi kasus digital. Metode yang tepat akan membuat peserta lebih mudah menyerap nilai-nilai kepemimpinan dan meningkatkan keterlibatan (engagement) mereka selama proses pembentukan karakter pemimpin.

Kompetensi Fasilitator

Fasilitator atau instruktur memegang peran kunci sebagai jembatan antara materi dan peserta. Kompetensi fasilitator mencakup penguasaan substansi materi, kemampuan komunikasi, serta kemampuan mengelola dinamika kelas. Fasilitator yang kompeten mampu menginspirasi dan memberikan contoh nyata (role model) kepemimpinan yang adaptif. Jika fasilitator memiliki wawasan luas tentang Society 5.0 dan mampu menyampaikannya

dengan gaya yang komunikatif, maka motivasi dan kepercayaan diri (*self efficacy*) mahasiswa untuk menjadi pemimpin akan meningkat secara signifikan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Materi terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0 pada Mahasiswa Manajemen UIN Bandung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektivitas Metode terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0 pada Mahasiswa Manajemen UIN Bandung.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Fasilitator terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0 pada Mahasiswa Manajemen UIN Bandung.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0 pada Mahasiswa Manajemen UIN Bandung

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji teori objektif dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Data yang diperoleh berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik. Untuk pengolahan data, penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Penggunaan perangkat lunak ini meliputi deskripsi variabel penelitian, uji kualitas instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Sifat asosiatif kausal dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu Efektivitas Pelatihan (yang terdiri dari Kualitas Materi, Kompetensi Pemateri, dan Metode Pelatihan), terhadap variabel dependen, yaitu Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0. Melalui pendekatan ini, peneliti akan membangun model statistik untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pelatihan terhadap kesiapan mahasiswa.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan jarak jauh (remote research) yang memanfaatkan media digital secara penuh, mengingat keberadaan peneliti yang saat ini berdomisili di Kota Batam, Kepulauan Riau, sementara objek penelitian berada di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung. Oleh karena itu, lokasi pengambilan data tidak dibatasi oleh ruang fisik gedung kampus, melainkan

dipusatkan pada platform kuesioner daring (online *survey*) yang disebarkan secara masif melalui jejaring komunikasi akademik mahasiswa seperti WhatsApp dan Instagram. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan secara intensif dalam periode singkat (*cross sectional*), yakni selama satu minggu pada bulan November 2025, guna menjaring data persepsi responden secara *real time* dan efisien tanpa mengurangi validitas data yang diperoleh.

Populasi dan Sampel

1) Populasi: Populasi target adalah seluruh mahasiswa aktif Jurusan Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung angkatan 2023 yang tercatat sebagai peserta Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa (PKM), dengan jumlah populasi sebanyak 281 orang.
2) Sampel: Untuk mengukur berapa minimal sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} = \frac{281}{1+281.(0,1)^2} = \frac{281}{3,81} = 73,75 = 74 \text{ orang}$$

Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 74 responden. Angka ini diambil untuk memenuhi standar statisti k agar data terdistribusi normal dan representatif (di atas batas minimum sampel penelitian korelasional).

Pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling dengan jenis Simple Random Sampling. Artinya, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel tanpa memandang kelas atau latar belakang, selama mereka adalah peserta PKM.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Teknik Analisa Data

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 74 responden yang merupakan mahasiswa aktif Jurusan Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung angkatan 2023 peserta PKM. Secara demografis, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 45 orang (60,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 29 orang (39,2%). Seluruh responden berada pada rentang usia produktif antara 19 hingga 22 tahun, yang merepresentasikan fase perkembangan dewasa awal dalam mematangkan potensi kepemimpinan.

Uji Kualitas Instrumen Data: Sebelum dilakukan analisis regresi, data yang diperoleh melalui kuesioner harus dipastikan validitas dan reliabilitasnya agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Validitas: Menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment.* Tujuannya adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini jumlah sampel n = 30 dengan perhitungan sampel n – 2 = 28 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh rtabel sebesar 0,3610.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.P1	0,841	0,361	Valid
Y.P2	0,940		Valid
Y.P3	0,925		Valid
Y.P4	0,889		Valid
Y.P5	0,876		Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan uji validitas diatas terlihat bahwa semua item pernyataan adalah valid semua sehingga semua item pernyataan dapat digunakan lebih lanjut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kualitas Materi (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.P1	0,882	0,361	Valid
X1.P2	0,900		Valid
X1.P3	0,910		Valid
X1.P4	0,953		Valid
X1.P5	0,895		Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan uji validitas diatas terlihat bahwa semua item pernyataan adalah valid semua sehingga semua item pernyataan dapat digunakan lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Efektivitas Metode (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.P1	0,816	0,361	Valid
X2.P2	0,846		Valid
X2.P3	0,863		Valid
X2.P4	0,835		Valid
X2.P5	0,791		Valid

Sumber : Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan uji validitas diatas terlihat bahwa semua item pernyataan adalah valid semua sehingga semua item pernyataan dapat digunakan lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Fasilitator (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.P1	0,912	0,361	Valid
X3.P2	0,961		Valid
X3.P3	0,954		Valid
X3.P4	0,938		Valid
X3.P5	0,803		Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan uji validitas diatas terlihat bahwa semua item pernyataan adalah valid semua sehingga semua item pernyataan dapat digunakan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas: Menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α) untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai CA	Taraf Nilai CA	Keterangan
1	Kualitas Materi (X1)	0,945/94,5%	0,60 / 60%	Reliabel
2	Efektivitas Metode (X2)	0,886/88,6%	0,60 / 60%	Reliabel
3	Kompetensi Fasilitator (X3)	0,950/95,0%	0,60 / 60%	Reliabel
4	Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0 (Y)	0,929/92,9%	0,60 / 60%	Reliabel

Dari olah data di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel adalah > 0,60 atau > 60%, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik: Analisis regresi linier berganda mensyaratkan data harus memenuhi asumsi dasar agar model prediksi yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

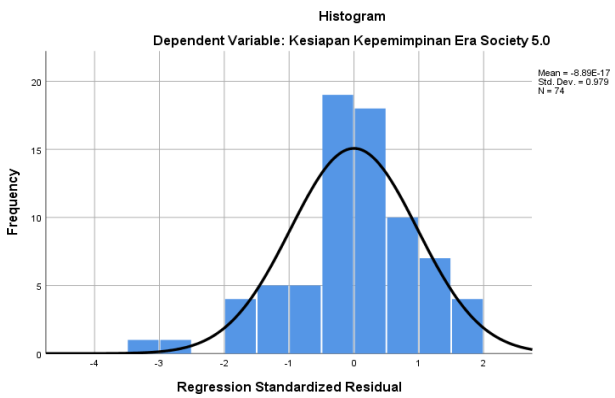
Uji Normalitas: Untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, pendekatan *Histogram*, dan pendekatan *Normal P-P Plot*.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Dalam KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85313029
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.060
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

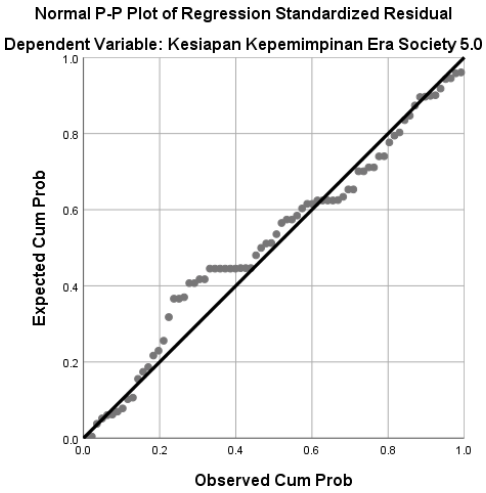
Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Pada tabel ini, nilai Sig. adalah 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini secara teknis menunjukkan bahwa data kurang berdistribusi normal jika hanya dilihat dari uji KS ini saja. Namun, dalam praktik penelitian (terutama dengan jumlah sampel N > 30 atau 74 seperti dalam studi ini), uji Kolmogorov-Smirnov seringkali terlalu sensitif. Oleh karena itu, kesimpulan normalitas dalam penelitian ini lebih mengacu pada hasil visual dari Histogram dan Normal P-P Plot yang sebelumnya sudah terbukti membentuk pola normal (simetris dan mengikuti garis diagonal).



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram

Berdasarkan tampilan histogram yang membentuk kurva lonceng simetris (tidak condong ke kiri atau kanan) dan mengikuti pola distribusi normal, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Dalam P-Plot

Berdasarkan pada gambar ini, terlihat titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menegaskan kembali hasil histogram bahwa model regresi memiliki distribusi data yang normal. Jika titik-titik tersebut menjauh atau tidak mengikuti garis diagonal, barulah data dikatakan tidak normal.

Uji Multikolinearitas: Untuk memastikan tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen (X). Dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* (> 0,10) dan *Variance Inflation Factor* (VIF < 10).

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Materi	.591	1.693
	Efektivitas Metode	.315	3.171
	Kompetensi Fasilitator	.398	2.513
a. Dependent Variable: Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0			

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

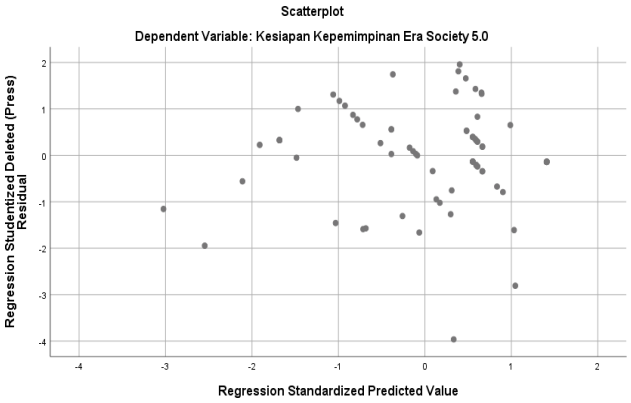
Berdasarkan data pada tabel:

- Nilai *Tolerance* untuk Kualitas Materi (0,591), Efektivitas Metode (0,315), dan

Kompetensi Fasilitator (0,398) semuanya berada di atas 0,10.

- Nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk ketiga variabel tersebut (1,693, 3,171, 2,513) semuanya bernilai di bawah 10. Kesimpulannya, tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi ini baik dan valid untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas: Untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dideteksi menggunakan Uji Glejser atau melihat pola penyebaran pada *Scatterplot*.



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada gambar terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (seperti bergelombang atau melebar). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda: Metode ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara lebih dari satu variabel independen (X1, X2, X3) terhadap satu variabel dependen (Y). Persamaan model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + B1.\ X1 + B2.X2 + B3.X3 + e$$

Y = Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0
A = Konstanta
B1,2,3 = Koefisien regresi (nilai pengaruh)
X1 = Kualitas Materi
X2 = Efektivitas Metode
X3 = Kompetensi Fasilitator
E = Standard Error

Tabel 8 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.890	1.553		-1.217	.228
	Kualitas Materi	.251	.085	.214	2.945	.004
	Efektivitas Metode	.442	.104	.422	4.254	.000
	Kompetensi Fasilitator	.393	.096	.360	4.070	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

Sumber: Diolah dari data primer, 2025

Tabel ini menunjukkan pengaruh masing-masing variabel secara individu terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era *Society 5.0*:

1. Persamaan Regresi: Y = -1,890 + 0,251(X1) + 0,442(X2) + 0,393(X3) + e
2. Interpretasi Persamaan Regresi:
   - Konstanta (a = -1,890): Nilai konstanta negatif ini menunjukkan bahwa jika tidak ada kegiatan pelatihan sama sekali (variabel Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator bernilai 0), maka tingkat kesiapan kepemimpinan mahasiswa cenderung menurun atau berada pada posisi negatif (-1,890). Ini mengindikasikan bahwa tanpa intervensi pelatihan, kesiapan mahasiswa belum terbentuk.
   - Koefisien Kualitas Materi (X1): Memiliki nilai koefisien positif 0,251 dengan signifikansi 0,004 (< 0,05), artinya berpengaruh positif dan signifikan. Materi yang relevan berkontribusi positif terhadap kesiapan mahasiswa.
   - Koefisien Efektivitas Metode (X2): Memiliki pengaruh paling besar dengan

koefisien 0,442 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, metode pelatihan merupakan faktor yang paling dominan. Setiap perbaikan efektivitas metode sebesar 1 satuan akan meningkatkan kesiapan kepemimpinan secara signifikan sebesar 0,442 satuan.

- Koefisien Kompetensi Fasilitator (X3): Memiliki koefisien positif 0,393 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Kesimpulannya, jika kualitas materi, metode, dan fasilitator ditingkatkan, maka kesiapan kepemimpinan mahasiswa akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05).

Uji Parsial (Uji t): Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y). Kriteria : Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 atau Thitung > Ttabel, maka hipotesis diterima (berpengaruh signifikan).

Berdasarkan tabel untuk Uji t nya yaitu:

- Pengaruh Kualitas Materi (X1) terhadap Kesiapan (Y): Nilai Sig nya adalah 0,004 (< 0,05). Yang berarti hipotesis diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Materi terhadap Kesiapan Kepemimpinan.
- Pengaruh Efektivitas Metode (X2) terhadap Kesiapan (Y): Nilai Sig nya adlah 0,0000 (< 0,05). Berarti untuk keputusannya hipotesis diterima. Metode pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap Kesiapan Kepemimpinan.
- Pengaruh Kompetensi Fasilitator (X3) terhadap Kesiapan (Y): Nilai sig nya 0,0000 (< 0,05). Dengan keputusannya hipotesis diterima. Kompetensi fasilitator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan.

Uji Simultan (Uji F): Digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Kriteria : Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 atau Fhitung > Ftabel, maka hipotesis diterima (model fit/layak).

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.163	3	300.388	83.877	.000[b]
	Residual	250.689	70	3.581		
	Total	1151.851	73			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Fasilitator, Kualitas Materi, Efektivitas Metode

Sumber : Diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 83,877 dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era *Society 5.0*. Model penelitian ini dinyatakan *fit* atau layak.

Koefisien Determinasi (R2): Menggunakan nilai *Adjusted R Square* untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel dependen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen (X). Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.885[a]	.782	.773	1.892	.782	83.877	3	70	.000	2.151
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Fasilitator, Kualitas Materi, Efektivitas Metode										
b. Dependent Variable: Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0										

Tabel ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,773 atau 77,3%. Angka ini mengandung arti bahwa 77,3% variasi kesiapan kepemimpinan mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator. Sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Materi Terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era *Society* 5.0 Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kualitas Materi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,251 dan nilai signifikansi 0,004 (< 0,05). Statistik ini mengandung makna bahwa materi pelatihan bukan sekadar pelengkap, melainkan faktor determinan yang berkontribusi nyata terhadap setiap peningkatan kualitas materi yang disajikan akan berdampak langsung pada kenaikan skor kesiapan kepemimpinan mahasiswa.

Secara empiris, temuan ini menegaskan realitas dilapangan bahwa mahasiswa masa kini, khususnya Gen Z yang merupakan *digital natives*, memiliki standar ekspetasi yang tinggi terhadap kontn pembelajaran. Mereka cenderung lebih responsive dan terlibat (*engaged*) Ketika materi disajikan tidak hanya bersifat teoritis normatif, tetapi juga kontekstual dengan dinamika Society 5.0. Fakta empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Ketika fasilitator menyajikan materi yang mengintegrasikan pemahaman tekonologi (*hard skill*) dengan kepekaan sosial (*soft skill*), terjadi penginkatan kepercayaan diri (*self efficacy*) pada peserta untuk mengambil peran pemimpin. Hal ini membuktikan bahwa persepsi mahasiswa terhadap bobot materi sangat mempengaruhi kesiapan psikologis mereka.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin berkualitas materi yang disampaikan dalam pelatihan, semakin tinggi tingkat kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan kepemimpinan di era *Society 5.0*. Dalam konteks penelitian ini, materi yang berkualitas adalah materi yang mampu menjembatani kesenjangan (*gap*) antara teori manajemen klasik dengan tantangan disrupsi teknologi saat ini. Materi tersebut haruslah hidup, relevan, dan menawarkan solusi atas kompeksitas masalah sosial ekonomi yang dihadapi pemimpin di masa depan.

Hasil ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu tujuan organisasi, di mana relevansi materi menjadi kunci utamanya. Materi yang mutakhir dan aplikatif terbukti mampu meningkatkan pemahaman kognitif mahasiswa, yang menjadi fondasi bagi kesiapan mental mereka untuk memimpin di lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Penelitian ini juga memperkuat dan dukungan oleh sejumlah penelitian terdahulu uang relevan. Sebagaimana ditemukan oleh Suparni dalam penelitian tindakannya, penggunaan bahan ajar atau materi yang berbasis integrasi interkoneksi terbukti mampu meningkatkan kemampuan berpikir

kritis mahasiswa secara signifikan, dari skor awal 23 menjadi 36,6 pada siklus kedua. Hal ini senada dengan temuan dalam penelitian ini bahwa kualitas input (materi) berbanding lurus dengan kualitas kompetensi kepemimpinan yang dihasilkan.

Dukungan serupa juga ditemukan dalam studi Barrulwalidin, Juniati, dan Anas, yang mengungkapkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang menyajkan materi manajemen organisasi secara terstruktur memberikan dampak signifikan terhadap pemahaman konsep kepemimpinan peserta, penelitian Syafitri, Rahmawatim dan Fitri pada siswa juga menemukan pola yang sama, di mana materi pelatihan yang spesifik seperti komunikasi efektif dan manajemen konflik secara langsung berkorelasi dengan peningkatan rasa percaya diri dan kesiapan peserta untuk menjadi pemimpin yang aktif berdiskusi. Dengan demikian, konsistensi antar temuan penelitian ini dengan studi-studi sebelumya menegaskan bahwa pembaruan dan relevansi materi pelatihan adalah syarat mutlak yang tidak dapat ditawar dalam upaya mencetak pemimpin yang siap menghadapi era Society 5.0.

Pengaruh Efektivitas Metode terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Efektivitas Metode berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan. Variabel ini memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,442 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Yang menarik dari temuan ini adalah Efektivitas Metode menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar (dominan) dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa cara penyampaian materi (strategi) lebih berdampak daripada sekadar isi materi itu sendiri. Metode yang partisipatif dan andragogis (seperti simulasi dan studi kasus digital) terbukti lebih efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan keterlibatan (engagement) peserta.

Secara empiris, dominasi variabel ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Gen Z yang menjadi subjek penelitian cende rung memiliki gaya belajar yang kinestetik dan visual interaktif. Mereka tidak lagi cukup hanya mendengarkan ceramah satu arah untuk membangun kesiapan kepemimpinan. Metode yang partisipatif dan andragogis seperti simulasi digital, role play, dan studi kasus nyata terbukti lebih efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan keterlibatan (*engagement*) peserta. Dalam simulasi, mahasiswa dipaksa untuk mengambil keputusan, bernegosiasi dan memecahkan masalah secara real time, yang mana pengalaman langsung ini membangun kepercayaan diri (*self efficacy*) merek untuk menghadapi ketidakpastian di era Society 5.0. Jika metode yang digunakan monoton atau tidak relevan, materi sebagus apapun akan sulit terinternalisasi menjadi karakter kepemimpinan.

Temuan ini mendukung pandangan Kirkpatrick (2006) bahwa evaluasi pelatihan sangat bergantung pada reaksi peserta terhadap metode yang digunakan, di mana metode yang tepat akan mempermudah penyerapan nilai-nilai kepemimpinan adaptif. Ketika peserta merasa terlibat dan tertantang oleh metode pelatihan, resistensi mereka terhadap materi baru akan menurun, dan motivasi untuk mengimplementasikan hasil pelatihan akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu yang membuktikan efektivitas metode aktif dalam pelatihan kepemimpinan:

1. Penelitian Muhammad Ainul Yaqin et al, memberikan bukti kuantitatif yang kuat mengenai dampak metode interaktif. Dalam studi mereka, penggunaan metode *action learning* yang mencakup simulasi, role play, dan diskusi kelompok terbukti meningkatkan proaktif siswa secara drastif

dari 12% menjadi 65%. Selain itu, kemampuan kerja tim juga meningkatkan signifikan dari 10% menjadi 90% berkat metode simulasi yang diterapkan. Hal ini selaras dengan temuan dalam penelitian ini bahwa metode adalah kunci utama perubahan kompetensi.

2. Dukungan juga datang dari penelitian Ansarika et al, yang menemukan bahwa metode pelatihan berupa simulasi dan studi kasus digital efektif memperkuat *soft skills* mahasiswa, khususnya dalam aspek komunikasi dan manajemen waktu. Metode kolaboratif semacam ini sangat relevan dengan tuntutan Society 5.0 yang mengharuskan pemimpin memiliki kepekaan sosial (*human centric*) sekaligus kemampuan teknis.
3. Lebih lanjut, penelitian Barrulwalidin et al, menggunakan pendekatan *Parcitipatory Action Research* (*PAR*) yang menggabungkan metode ceramah dengan studi kasus dan simulasi. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman konsep manajemen dan kemampuan praktis memimpin rapat. Hal ini mengonfimasi bahwa variasi metode yang melibatkan partisipasi aktif peserta adalah faktor deteminan dalam keberhasilan program pengembangan kepemimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mencetak pemimpin yang siap menghadapi era *Society* 5.0, penyelenggara pelatihan harus memprioritaskan transformasi metode pembelajaran dari pasif menjadi aktif partisipasif, karena strategi inilah yang terbukti secara statistic maupun empiris memberikan kontribusi terbesar terhadap kesiapan mahasiswa.

Pengaruh Kompetensi Fasilitator terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era Society 5.0

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompetensi Fasilitator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan, dengan nilai koefisien regresi 0,393 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil statistik ini menunjukkan peran krusial fasilitator bukan hanya sebagai penyampai informasi, tetapi sebagai role model. Fasilitator yang kompeten, komunikatif, dan memiliki wawasan luas tentang Society 5.0 mampu meningkatkan motivasi serta efikasi diri (*self-efficacy*) mahasiswa. Hal ini relevan dengan kondisi lapangan di mana fasilitator berfungsi menjembatani materi yang kompleks agar mudah dipahami dan diimplementasikan oleh peserta.

Secara empiris, temuan ini relevan dengan konfisi lapangan di mana mahasiswa sering kali merasa gamang menghdapai kompleksitas konsep *Society* 5.0 yang abstrak. Dalam situasi ini, fasilitator berfungsi menjembatani materi yang kompleks agar mudah dipahami dan diimplementasikan. Fasilitator yang memiliki wawasan luas, komunikatif, dan mampu mengelola dinamika kelas terbukti mampu membangun lingkungan psikologis yang aman bagi peserta untuk bereksperimen dan bertanya. Kemampuan fasilitator dalam memberikan umpan balik (*feedback*) yang konstruiktif secara langsung meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa. Sebaliknya, jika fasilitator hanya terpaku pada teks dan kaku, motivasi peserta cenderung menurun drastic, meskipun materi yang disajikan sangat bagus. Di era digital ini, sentuhan manusia (*human touch*) dari seorang fasilitator justru menjadi semakin bernilai untuk menanamkan aspek humanis dan empati yang tidak bisa diajarkan oleh mesin atau kecerdasan buatan semata.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teori Avolio dan Hannah (2008) mengenai *Leadership Readiness*. Mereka mendefinisikan kesiapan bukan hanya sebagai kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan motivasi dan kepecayaan diri untuk memimpin. Dalam konteks pelatihan ini, fasilitator yang kompeten bertindak sebagai fasilitator yang menguasai materi dan mampu mejadi *role model* kepemimpinan yang adaptif, persepsi mahasiswa terhadap kemampuan diri mereka sendiri ikut meningkat. Teori ini mempertegas bahwa transter *soft skill* kepemimpinan sangat beruntung pada kredibilitas dan keteladanan penyampainya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang relevan:

1. Penelitian Ekayanim Ningrum, dan Pariartha (2024) memberikan dukungan kuat terhadap pentingnya peran fasilitator. Dalam studi mereka mengenai pengembangan kualitas personal mahasiswa, ditemukan bahwa penelitian dan pendampingan intensif dari fasilitator sangat menentukan pengembangan aspek mawas diri, menajemen diri, dan integritas peserta. Fasilitator tidak hanya mengajar, tetapi melakukan observasi dan memberikan penilaian formatif yang mendorong mahasiswa untuk melakukan refleksi diri. Hal ini senada dengan temuan penelitian ini bahwa fasilitator yang kompeten mampu mendorong kesiapan internal mahasiswa.
2. Dukungan juga datang dari penelitian Wahyudi, yang menyoroti peran kepemimpinan transformasional (dalam hal ini instruktur/kepala sekolah) sebagai *role model*, motivator, dan inovator. Studi tersebut menyimpulkan bahwa figur pemimpin yang mampu memotivasi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja individu yang dipimpinnya. Dalam konteks PKM, fasilitator yang memerankan fungsi motivator ini terbukti signifikan meningkatkan semangat kepemimpinan mahasiswa.
3. Selain itu, Alamsyahril dalam evaluasi program pelatihannya menggunakan Model Kirkpatrick menemukan bahwa kepuasan peserta terhadap instruktur (*widyaiswara*) merupakan indikator kunci pada level *Reaction*. Jika peserta merespons positif terhadap kompetensi fasilitator, maka proses pembelajaran akan lebih efektif, yang pada akhirnya bermuara pada kesiapan perilaku (*behavior*) yang lebih baik.

Dengan demikian, kompetensi fasilitator yang mencakup penguasaan substansi *Society 5.0*, kemampuan komunikasi andragogis, dan keteladanan sikap, merupakan elemen vital yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan program pelatihan kepemimpinan mahasiswa.

Pengaruh Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator secara Simultan

Secara simultan (bersama-sama), hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kepemimpinan Era *Society 5.0*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 83,877 dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh gabungan ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,773 atau 77,3%. Angka ini bermakna bahwa 77,3% variasi kesiapan kepemimpinan mahasiswa Manajemen UIN Bandung dapat dijelaskan oleh efektivitas pelatihan (materi, metode, dan fasilitator), sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara empiris, temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan sebuah program pelatihan

kepemimpinan tidak bisa bertumpu pada satu aspek saja (parsial), melainkan bergantung pada sinergi ketiga komponen tersebut sebagai satu kesatuan sistem. Di lapangan, materi yang berkualitas tinggi tentang *Society 5.0* tidak akan terserap optimal jika disampaikan dengan metode yang membosankan (seperti ceramah satu arah). Sebaliknya, metode yang canggih (seperti simulasi digital) tidak akan efektif membentuk karakter jika fasilitatornya tidak kompeten dalam mengarahkan diskusi atau gagal menjadi teladan. Oleh karena itu, tingginya angka pengaruh simultan ini (77,3%) menunjukkan bahwa integrasi antara kurikulum yang relevan, pedagogi yang partisipatif, dan instruktur yang inspiratif telah berhasil menciptakan "ekosistem pembelajaran" yang kondusif bagi mahasiswa untuk menumbuhkan mentalitas pemimpin masa depan.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa untuk mencetak pemimpin yang siap menghadapi era human centric atau Society 5.0 yang menuntut keseimbangan antara literasi digital dan kepekaan sosial diperlukan pendekatan pelatihan yang holistik. Hal ini sejalan dengan pandangan Fukuyama (2018) mengenai *Society 5.0* yang menekankan integrasi ruang fisik dan maya untuk menyelesaikan masalah sosial. Kompleksitas tantangan ini menuntut proses transfer pengetahuan (materi) yang didukung oleh pengalaman praktis (metode) dan bimbingan moral (fasilitator). Jika salah satu elemen ini hilang, maka *output* kesiapan kepemimpinan akan menjadi timpang (bias).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang membuktikan efektivitas pendekatan pelatihan yang komprehensif:

1. Penelitian Barrulwalidin, Juniati, dan Anas memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa pelatihan yang menggabungkan berbagai elemen metode (ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi) dan materi manajemen yang solid mampu meningkatkan pemahaman konsep kepemimpinan dan kinerja organisasi secara signifikan. Pendekatan simultan dalam penelitian mereka berhasil memperbaiki kualitas kegiatan dan reputasi organisasi mahasiswa.
2. Senada dengan itu, penelitian Alamsyahril yang menggunakan evaluasi Model Kirkpatrick menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan ditentukan oleh keterkaitan antar-level, mulai dari kepuasan terhadap fasilitator (*Reaction*), penguasaan materi (*Learning*), hingga perubahan perilaku (*Behavior*). Hal ini membuktikan bahwa sinergi komponen pelatihan adalah syarat mutlak untuk dampak jangka panjang.
3. Lebih lanjut, studi Rokhman dan Syauqillah juga menemukan bahwa peningkatan kapasitas kepemimpinan mahasiswa terjadi melalui pendekatan partisipatif (*Participatory Action Research*) yang melibatkan diagnosis materi, simulasi metode, dan pendampingan fasilitator secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini berhasil mengisi celah riset (*research gap*) sebelumnya dengan membuktikan bahwa model pelatihan yang mengintegrasikan kualitas materi, ketepatan metode, dan kompetensi fasilitator secara simultan sangat efektif dalam konteks spesifik penyiapan pemimpin era *Society 5.0* di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri.

CONCLUSION

Kesimpulan

1. Pengaruh Simultan yang Kuat: Variabel Kualitas Materi, Efektivitas Metode, dan Kompetensi Fasilitator secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kepemimpinan mahasiswa, dengan kontribusi pengaruh sebesar 77,3%. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan pelatihan yang holistik sangat krusial untuk mencetak pemimpin yang siap menghadapi era *Society 5.0*.
2. Metode Pelatihan sebagai Faktor Dominan: Efektivitas Metode memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Strategi penyampaian yang partisipatif dan andragogis (seperti simulasi dan studi kasus digital) terbukti lebih berdampak dalam mengubah perilaku kepemimpinan daripada sekadar isi materi.
3. Peran Kualitas Materi: Materi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, terutama materi yang mampu menjembatani teori manajemen klasik dengan tantangan disrupsi teknologi dan isu kemanusiaan (*human centric*).
4. Peran Kompetensi Fasilitator: Fasilitator berpengaruh positif dan signifikan, di mana peran mereka tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai *role model* yang meningkatkan motivasi dan efikasi diri mahasiswa.

Saran

1. Mengingat Efektivitas Metode adalah variabel paling dominan pengaruhnya, penyelenggara wajib memperbanyak porsi simulasi digital, *role play*, dan studi kasus nyata dibandingkan ceramah satu arah untuk meningkatkan *engagement* peserta secara maksimal.
2. Materi pelatihan harus dirancang ulang untuk menyeimbangkan kemampuan teknis (*hard skill* teknologi) dengan kepekaan sosial (*soft skill* empati), guna menutup kesenjangan kompetensi dan sesuai dengan prinsip utama *Society 5.0.*
3. Hadirkan fasilitator yang tidak hanya kuat secara teoritis tetapi juga praktisi

REFERENCES

[1] Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2008). Developmental readiness to lead: Defining a construct and incorporating it into a theoretical framework. *The Leadership Quarterly.*, 331-345.

[2] Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., & Maulana, R. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat.*, 82-87.

[3] Barrulwalidin, Juniati, R., & Anas, A. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Dan Manajemen Organisasi Bagi Mahasiswa IAI Al-Aziziyah Samalanga. *Khadem: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 260-269.

[4] Ekayani, N., K. Ningrum, R., & Pariartha, I. (2024). Pelatihan Kepemimpinan dalam Pengembangan Kualitas Personal Mahasiswa Kedokteran: Penilaian Fasilitator. *eJKI (eJurnal Kedokteran Indonesia)*, 10-15.

[5] Fadhila, A. T. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Mediasi (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang)*. Malang.

[6] Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. *Japan SPOTLIGHT.*, 47-50.

[7] Gladden, M. E. (2019). Who will be the members of Society 5.0? Towards an anthropology of technologically posthumanized future societies. *Social Sciences*, 148.

[8] Keating, K., Rosch, D., & Burgoon, L. (2014). Developmental Readiness for Leadership: The Differential Effects of Leadership Courses on Creating "Ready, Willing, and Able" Leaders. *Journal of Leadership Education*.

[9] Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels.* Berrett-Koehler Publishers.

[10] Mary E.Graham, E. K. (2017, November 30). Diversity Management Content in Introductory Human Resource Management Textbooks. *Academy of Management Learning & Education*.

[11] Mathis, R. L., & Jackson, J. (2007). *Human Resource Management.* Cengage Learning.

[12] Salas, E., Wildman, J. L., & Piccolo, R. F. (2009). Using simulation-based training to enhance management education. *Academy of Management Learning & Education*, 559-573.

[13] Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *About Campus*, 21-26.

[14] Setiawan, B., & Dewi, N. P. (2022). *Metodologi Penelitian dan Pengolahan Data dengan SPSS.* Batam.

[15] V.Falletta, S. (1998). Evaluating Training Programs: The Four Levels. *American Journal of Evaluation*, 259-261.Yaqin, M. A., Diana, E., Rofiki, M., Ilyas, Z., Efendi, M. I., & Al Mahdi, A. (2024). PKM Pelatihan Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Skill Berorganisasi Siswa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia.*, 52-63.