



PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI KOTA KENDARI

Triwulandari Nehru Putri^{*1}, Windayani², Dzulfikri Azis Muthalib³

^{1,2,3} Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Indonesia

*Corresponding Author: fikriazis12@uho.ac.id

Info Article	<i>Abstract: This study aims to analyze the effects of digital transformation, human resource competence, and work motivation on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs).. The study employed a quantitative approach with a causal research design. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale from 99 MSME employees selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that digital transformation has a positive and significant effect on employee performance. Human resource competence also has a positive and significant effect on employee performance and is the most dominant variable among the three predictors. Work motivation likewise has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, digital transformation, human resource competence, and work motivation significantly affect employee performance. These findings highlight the importance of utilizing digital technology, developing employee competencies, and strengthening work motivation to improve employee performance and enhance the competitiveness of MSMEs in Kendari City.</i>
Received : 02 Maret 2026 Revised : 04 April 2026 Accepted : 01 Mei 2026 Publication : 30 Mei 2026	
Keywords: Digital Transformation, Human Resource Competence, Work Motivation, Employee Performance Kata Kunci: Transformasi Digital, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin terhadap 99 karyawan UMKM yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel. Motivasi kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pemanfaatan teknologi digital, pengembangan kompetensi, dan peningkatan motivasi dalam mendukung kinerja karyawan serta meningkatkan daya saing UMKM di Kota Kendari.

INTRODUCTION

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia karena menyumbang lebih dari 60 persen produk domestik bruto nasional dan menyerap mayoritas tenaga kerja. Di tengah percepatan digitalisasi, UMKM tidak hanya dituntut mengadopsi teknologi, tetapi juga menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dalam ekosistem kerja yang berubah. Kota Kendari sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Tenggara memiliki jumlah pelaku UMKM yang terus meningkat, namun sebagian besar masih menghadapi keterbatasan pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kesiapan kompetensi digital dan pengelolaan motivasi karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator kunci keberhasilan UMKM karena pada skala usaha kecil, kontribusi individu berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi. Kinerja karyawan dipahami sebagai perilaku dan capaian kerja yang relevan bagi tujuan organisasi, yang umumnya mencakup dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif (Koopmans *et al.*, 2011; Campbell & Wiernik, 2015). Dalam konteks UMKM yang memiliki struktur organisasi ramping, kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan individu untuk bekerja lintas fungsi, beradaptasi terhadap perubahan proses kerja, dan menjaga kualitas layanan secara konsisten.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah transformasi digital. Transformasi digital didefinisikan sebagai proses ketika organisasi merespons perubahan lingkungan dengan memanfaatkan teknologi digital untuk mengubah cara penciptaan nilainya (Vial, 2019). Transformasi ini tidak berhenti pada digitisasi dokumen, melainkan berlanjut pada digitalisasi proses dan perubahan model bisnis secara menyeluruh (Verhoef *et al.*, 2021). Pada level individu, transformasi digital mengubah desain pekerjaan, alur koordinasi, dan tuntutan keterampilan karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan efisiensi sekaligus menuntut kemampuan adaptasi yang lebih tinggi (Cascio & Montealegre, 2016; Parker & Grote, 2022). Faktor kedua adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk pada karakteristik mendasar individu yang secara kausal berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan, mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif, dan sifat (Spencer & Spencer, 1993). Perspektif *human capital* menegaskan bahwa investasi pada pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan sumber produktivitas organisasi (Becker, 1993; Ployhart & Moliterno, 2011). Dalam konteks digital, kompetensi tersebut meluas hingga mencakup literasi digital, yaitu kemampuan

karyawan memahami, menilai, dan memanfaatkan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari (Sousa & Rocha, 2019; Cetindamar Kozanoglu & Abedin, 2021).

Faktor ketiga adalah motivasi kerja, yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Teori harapan menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari keyakinan individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan imbalan yang bernilai (Vroom, 1964), sementara teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang meningkatkan kinerja melalui pengarahannya dan peningkatan ketekunan (Locke & Latham, 2002). Teori determinasi diri menambahkan bahwa motivasi otonom yang bersumber dari pemenuhan kebutuhan psikologis dasar menghasilkan kualitas kinerja yang lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi terkontrol (Deci & Ryan, 2000; Rich *et al.*, 2010). Secara teoretis, hubungan ketiga variabel dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Resource-Based View* (RBV) dan teori kapabilitas dinamis. RBV menjelaskan bahwa keunggulan bersaing bersumber dari sumber daya yang bernilai, langka, dan sulit ditiru (Barney, 1991), sedangkan teori kapabilitas dinamis menekankan kemampuan organisasi mengonfigurasi ulang sumber dayanya dalam menghadapi perubahan lingkungan (Teece *et al.*, 1997; Warner & Wäger, 2019). Transformasi digital menyediakan infrastruktur dan proses baru, kompetensi SDM menyediakan kapasitas untuk memanfaatkannya, dan motivasi kerja menyediakan energi perilaku yang menggerakkan pemanfaatan tersebut. Kerangka klasik kinerja sebagai fungsi kemampuan dan motivasi juga relevan, meskipun bukti meta-analitik mutakhir menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara aditif dan bukan semata multiplikatif (Van Iddekinge *et al.*, 2018).

Meskipun kajian mengenai transformasi digital, kompetensi, dan motivasi kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan ketiganya secara terpisah atau meneliti perusahaan berskala besar di wilayah dengan ekosistem digital yang lebih matang. Kajian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan pada level karyawan UMKM di daerah masih terbatas, padahal karakteristik UMKM daerah berbeda baik dari sisi keterbatasan sumber daya, tingkat literasi digital, maupun praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya belum terformalisasi. Kesenjangan ini menjadi celah penelitian yang perlu dijawab secara empiris. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari, baik secara parsial maupun simultan. Hasil

penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis sumber daya dan teknologi, serta kontribusi praktis bagi pemilik UMKM dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi penguatan kualitas sumber daya manusia UMKM di era digital.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan UMKM. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara empiris (Creswell & Creswell, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM aktif di Kota Kendari yang bekerja pada unit usaha yang telah memanfaatkan teknologi digital dalam operasionalnya. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Kendari tahun 2025, jumlah unit UMKM aktif yang dijadikan kerangka sampel tercatat sebanyak 9.900 unit usaha. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, yang dianggap memadai untuk penelitian dengan populasi besar dan karakteristik relatif homogen. Perhitungan dilakukan dengan rumus $n = N / (1 + N \times e^2)$, sehingga diperoleh $n = 9.900 / (1 + 9.900 \times 0,10^2) = 9.900 / 100 = 99$. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 responden UMKM.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria responden meliputi karyawan yang bekerja pada UMKM yang berdomisili dan beroperasi di Kota Kendari, memiliki masa kerja minimal satu tahun pada unit usaha tersebut, serta terlibat langsung dalam aktivitas kerja yang menggunakan perangkat atau aplikasi digital seperti aplikasi kasir, media sosial usaha, *marketplace*, pencatatan keuangan digital, atau aplikasi pesan instan untuk keperluan usaha. Variabel independen pertama adalah transformasi digital, yang didefinisikan sebagai tingkat perubahan proses dan cara kerja UMKM melalui pemanfaatan teknologi digital sebagaimana dipersepsikan oleh karyawan. Indikator variabel ini diadaptasi dari Vial (2019) serta Verhoef *et al.* (2021), meliputi penggunaan teknologi digital dalam proses kerja, digitalisasi pencatatan dan pelaporan, pemanfaatan saluran digital dalam

melayani pelanggan, integrasi data dalam pengambilan keputusan, serta perubahan cara kerja akibat penerapan teknologi.

Variabel independen kedua adalah kompetensi sumber daya manusia, yang didefinisikan sebagai karakteristik mendasar karyawan yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Indikator variabel ini diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993) serta Cetindamar Kozanoglu dan Abedin (2021), meliputi pengetahuan terkait pekerjaan (*knowledge*), keterampilan teknis (*skill*), sikap kerja, literasi digital, serta kemampuan pemecahan masalah. Variabel independen ketiga adalah motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan usaha karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Indikator variabel ini diadaptasi dari Vroom (1964), Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959), serta Robbins dan Judge (2019), meliputi dorongan berprestasi, harapan terhadap imbalan, pengakuan atas hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai perilaku dan capaian kerja karyawan yang relevan dengan tujuan usaha dalam periode tertentu. Indikator kinerja karyawan diadaptasi dari Koopmans *et al.* (2011) serta Campbell dan Wiernik (2015), mencakup kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif dan kerja sama, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan proses kerja.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala *Likert* lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disusun dalam lima bagian utama, yaitu identitas dan karakteristik responden serta pernyataan terkait transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung maupun daring kepada karyawan UMKM di Kota Kendari pada periode Maret hingga April 2025. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis diawali dengan analisis deskriptif, dilanjutkan dengan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel pada tingkat signifikansi 5 persen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,70 (Hair *et al.*, 2019). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk pengaruh parsial dan uji *F* untuk pengaruh simultan, dengan kriteria hipotesis

diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

RESULT AND DISCUSSION

Result

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 99 responden karyawan UMKM di Kota Kendari yang bekerja pada unit usaha yang telah memanfaatkan teknologi digital. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	43,4
	Perempuan	56	56,6
Usia	< 25 tahun	27	27,3
	25–35 tahun	48	48,5
	> 35 tahun	24	24,2
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	41	41,4
	Diploma	21	21,2
	Sarjana	37	37,4
Sektor Usaha	Kuliner	37	37,4
	Fashion	23	23,2
	Kerajinan	14	14,1
	Jasa	16	16,2
	Lainnya	9	9,1
Masa Kerja	< 2 tahun	31	31,3
	2–4 tahun	42	42,4
	> 4 tahun	26	26,3

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 56 orang (56,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 43 orang (43,4%). Komposisi ini mencerminkan dominasi tenaga kerja perempuan pada sektor kuliner dan fashion yang menjadi sektor terbesar UMKM di Kota Kendari. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–35 tahun (48,5%), yaitu kelompok usia produktif dengan tingkat penerimaan teknologi yang relatif tinggi.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat (41,4%) dan sarjana (37,4%), yang mengindikasikan keragaman latar belakang pendidikan tenaga kerja UMKM. Berdasarkan sektor usaha, sektor kuliner mendominasi dengan 37 responden (37,4%), diikuti sektor fashion (23,2%). Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 2–4 tahun (42,4%), sehingga dapat

dinilai memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai perubahan proses kerja akibat penerapan teknologi digital pada tempat kerjanya.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada tingkat signifikansi 5 persen dengan jumlah responden 99 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel transformasi digital, yaitu penggunaan teknologi digital dalam proses kerja (X1.1), digitalisasi pencatatan dan pelaporan (X1.2), pemanfaatan saluran digital dalam pelayanan (X1.3), integrasi data dalam pengambilan keputusan (X1.4), dan perubahan cara kerja (X1.5), memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1975 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, seluruh indikator transformasi digital dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan bahwa seluruh indikator, meliputi pengetahuan terkait pekerjaan (X2.1), keterampilan teknis (X2.2), sikap kerja (X2.3), literasi digital (X2.4), dan kemampuan pemecahan masalah (X2.5), memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan signifikan. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, seluruh indikator, yaitu dorongan berprestasi (X3.1), harapan terhadap imbalan (X3.2), pengakuan atas hasil kerja (X3.3), tanggung jawab terhadap pekerjaan (X3.4), dan ketekunan menyelesaikan tugas (X3.5), menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan terhadap konstruksinya.

Pada variabel kinerja karyawan, seluruh indikator, yaitu kuantitas hasil kerja (Y1.1), kualitas hasil kerja (Y1.2), ketepatan waktu (Y1.3), inisiatif dan kerja sama (Y1.4), serta kemampuan adaptasi (Y1.5), memiliki nilai korelasi yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, seluruh indikator pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Transformasi Digital (X1)	0,847	Reliabel
2	Kompetensi SDM (X2)	0,861	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,838	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,852	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yaitu transformasi digital sebesar 0,847, kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,861, motivasi kerja sebesar 0,838, dan kinerja karyawan sebesar 0,852. Dengan

demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis regresi serta pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terhadap asumsi klasik. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* untuk transformasi digital sebesar 0,562, kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,509, dan motivasi kerja sebesar 0,548, dengan nilai VIF berturut-turut sebesar 1,779, 1,965, dan 1,825. Seluruh nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi seluruh variabel independen di atas 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak diinterpretasikan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,532	0,869	—	1,763	0,081
Transformasi Digital (X1)	0,263	0,076	0,258	3,461	0,001
Kompetensi SDM (X2)	0,351	0,080	0,352	4,388	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,298	0,074	0,305	4,027	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,532 + 0,263 X_1 + 0,351 X_2 + 0,298 X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 1,532 mengindikasikan bahwa apabila transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai sebesar 1,532 satuan. Koefisien regresi transformasi digital sebesar 0,263, kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,351, dan motivasi kerja sebesar 0,298 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan

meningkatkan kinerja karyawan sesuai besaran koefisiennya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji Parsial). Hasil uji t menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki nilai t hitung sebesar 3,461 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien beta 0,258, sehingga transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai t hitung sebesar 4,388 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien beta 0,352, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,027 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien beta 0,305, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan nilai koefisien beta, kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Uji F (Uji Simultan). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,941,840	3	647,280	114,254	0,000
Residual	538,160	95	5,665		
Total	2,480,000	98			

Sumber: Data primer, 2026. Prediktor: (Constant), X1, X2, X3; Variabel dependen: Y

Hasil uji F pada Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 114,254 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885	0,783	0,776	238,013

Sumber: Data primer diolah, 2025. Prediktor: (Constant), X1, X2, X3

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,783 berarti bahwa 78,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja, sedangkan 21,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,776 menunjukkan bahwa

model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama dan sejalan dengan konseptualisasi Vial (2019) yang memandang transformasi digital sebagai proses perubahan cara penciptaan nilai melalui teknologi digital, bukan sekadar pengadaan perangkat. Ketika UMKM mendigitalkan pencatatan transaksi, pelayanan pelanggan, dan koordinasi kerja, karyawan memperoleh alat bantu yang mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi pekerjaan administratif berulang, sehingga kuantitas dan ketepatan waktu hasil kerja meningkat (Verhoef *et al.*, 2021). Temuan ini juga konsisten dengan Cascio dan Montealegre (2016) serta Parker dan Grote (2022) yang menjelaskan bahwa teknologi digital mengubah desain pekerjaan melalui perluasan otonomi, peningkatan umpan balik, dan perubahan tuntutan keterampilan. Dalam konteks UMKM Kendari, penggunaan aplikasi kasir, pencatatan stok digital, dan saluran komunikasi berbasis aplikasi pesan membuat informasi kerja lebih tersedia dan terstandardisasi, sehingga karyawan dapat mengambil keputusan operasional secara lebih cepat. Perlu dicatat bahwa koefisien beta transformasi digital merupakan yang terendah di antara ketiga variabel, yang mengindikasikan bahwa teknologi memberikan manfaat kinerja hanya sejauh karyawan memiliki kapasitas dan kemauan untuk memanfaatkannya. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa investasi teknologi pada UMKM perlu disertai penyesuaian proses kerja dan pembagian peran yang jelas. Pemilik usaha disarankan melakukan digitalisasi secara bertahap pada proses yang paling banyak menyita waktu karyawan, seperti pencatatan penjualan dan pengelolaan pesanan, serta memastikan sistem yang digunakan sederhana dan sesuai dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta merupakan variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel independen. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis kedua dan mendukung kerangka kompetensi Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa karakteristik mendasar individu berkaitan secara kausal dengan

efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan produk, keterampilan teknis, dan kemampuan pemecahan masalah yang memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan memerlukan supervisi yang lebih sedikit. Dominasi kompetensi sumber daya manusia dapat dijelaskan melalui teori modal manusia dan perspektif Resource-Based View. Becker (1993) serta Ployhart dan Moliterno (2011) menegaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan sumber daya produktif yang bernilai dan sulit ditiru, terlebih pada organisasi berskala kecil di mana kontribusi tiap individu bersifat menentukan (Barney, 1991). Dalam konteks digitalisasi, literasi digital menjadi komponen kompetensi yang semakin krusial karena menentukan sejauh mana karyawan dapat mengubah ketersediaan teknologi menjadi manfaat kerja yang nyata (Sousa & Rocha, 2019; Cetindamar Kozanoglu & Abedin, 2021). Hal ini menjelaskan mengapa kompetensi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan transformasi digital itu sendiri. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya UMKM memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan, tidak hanya pada aspek teknis pekerjaan tetapi juga pada literasi digital dasar. Pelatihan singkat yang bersifat praktis, pendampingan di tempat kerja, serta pembelajaran antarrekan kerja dapat menjadi alternatif yang lebih terjangkau dibandingkan pelatihan formal. Pemerintah daerah dan lembaga pendamping UMKM dapat berperan melalui penyediaan program pelatihan berbasis kebutuhan sektor usaha.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis ketiga dan sejalan dengan teori harapan Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa karyawan akan mengerahkan usaha lebih besar apabila meyakini bahwa usaha tersebut menghasilkan kinerja yang dihargai. Temuan ini juga konsisten dengan teori penetapan tujuan Locke dan Latham (2002) serta bukti empiris Rich *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa keterlibatan dan energi motivasional karyawan berhubungan positif dengan kinerja tugas maupun kinerja kontekstual. Dalam konteks UMKM di Kota Kendari, pengakuan atas hasil kerja, kejelasan tanggung jawab, dan hubungan kerja yang bersifat personal antara pemilik dan karyawan menjadi sumber motivasi yang menonjol, sejalan dengan penekanan Herzberg *et al.* (1959) pada faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab. Perspektif determinasi diri menambahkan bahwa motivasi yang bersumber dari kepuasan kebutuhan otonomi dan kompetensi menghasilkan kinerja yang

lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi yang semata bersumber dari tekanan eksternal (Deci & Ryan, 2000). Temuan bahwa motivasi berkontribusi signifikan bersama kompetensi juga konsisten dengan bukti meta-analitik Van Iddekinge *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berkontribusi secara aditif terhadap kinerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pemilik UMKM membangun praktik manajemen sumber daya manusia sederhana namun konsisten, seperti pemberian umpan balik rutin, pengakuan atas capaian kerja, penetapan target kerja yang jelas dan realistis, serta sistem insentif yang transparan. Praktik semacam ini tidak memerlukan biaya besar namun berpotensi meningkatkan ketekunan dan inisiatif karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, dengan kontribusi sebesar 78,3%. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis keempat dan menunjukkan bahwa ketiga variabel bekerja secara komplementer. Transformasi digital menyediakan sarana dan proses kerja baru, kompetensi menyediakan kapasitas untuk memanfaatkan sarana tersebut, dan motivasi menyediakan dorongan perilaku yang menggerakkan pemanfaatannya secara konsisten.

Temuan ini memperkuat perspektif Resource-Based View dan teori kapabilitas dinamis, yang menegaskan bahwa kombinasi sumber daya manusia dan kapabilitas teknologi menghasilkan kinerja yang superior (Barney, 1991; Teece *et al.*, 1997; Warner & Wäger, 2019). Hasil ini juga menegaskan bahwa teknologi tidak bekerja secara otomatis: tanpa kompetensi dan motivasi yang memadai, adopsi teknologi berisiko berhenti pada tahap penggunaan minimal tanpa perbaikan kinerja yang berarti (Cetindamar Kozanoglu & Abedin, 2021; Parker & Grote, 2022). Dengan demikian, UMKM di Kota Kendari yang mampu mengintegrasikan penguatan teknologi dengan pengembangan manusia akan memperoleh manfaat kinerja yang lebih besar dibandingkan yang menekankan salah satu aspek saja.

Secara teoretis, temuan ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan transformasi digital sebagai faktor kontekstual yang bekerja bersama-sama dengan faktor individual berupa kompetensi dan motivasi pada level karyawan UMKM di daerah berkembang. Secara praktis, hasil penelitian ini menyarankan pendekatan yang terintegrasi, di mana digitalisasi proses

kerja, pengembangan kompetensi, dan penguatan motivasi dilakukan secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

CONCLUTION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja UMKM, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan serta merupakan variabel yang paling dominan, yang menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan literasi digital karyawan menjadi penentu utama keberhasilan kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa dorongan berprestasi, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan penggerak penting perilaku kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 78,3%, yang menunjukkan bahwa transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja bekerja secara sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pelaku UMKM di Kota Kendari melakukan digitalisasi proses kerja secara bertahap dan sesuai kapasitas tenaga kerja, memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan praktis dan pendampingan di tempat kerja, serta memperkuat motivasi melalui pemberian umpan balik, pengakuan atas capaian, dan sistem insentif yang transparan. Pemerintah daerah dan lembaga terkait disarankan untuk menyediakan program pelatihan literasi digital dan pendampingan manajemen sumber daya manusia yang terjangkau bagi UMKM. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan tiga variabel independen, menggunakan data persepsi yang dikumpulkan dari satu sumber pada satu waktu, serta berfokus pada UMKM di Kota Kendari, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, *work engagement*, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan wilayah penelitian. Penggunaan desain longitudinal, sumber data ganda untuk pengukuran kinerja, serta analisis berbasis *Structural Equation Modeling* juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan UMKM di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Cetindamar Kozanoglu, D., & Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation: Conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649–1672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems*, 91, 327–334. <https://doi.org/10.1016/j.future.2018.08.048>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249–279. <https://doi.org/10.1177/0149206317702220>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. *Long Range Planning*, 52(3), 326–349. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.12.001>