

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN MELALUI KAPABILITAS INOVASI: BUKTI EMPIRIS DARI KOTA BEKASI

Tri Puspandari¹, Maslihan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Mitra Karya
Email: tripuspandari.mikar@gmail.com¹, Maslihanarafat99@gmail.com²

Abstrak

Transformasi digital telah mendorong UMKM untuk meningkatkan daya saing melalui penguatan kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan berinovasi. Namun, mekanisme bagaimana kompetensi digital karyawan meningkatkan kinerja UMKM melalui kapabilitas inovasi masih belum banyak dikaji, khususnya pada sektor makanan dan minuman. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital karyawan terhadap kinerja UMKM melalui kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi pada UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 300 UMKM yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi ($\beta = 0,568$; $p < 0,001$) dan kinerja UMKM ($\beta = 0,481$; $p < 0,001$). Kapabilitas inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM ($\beta = 0,375$; $p < 0,001$) serta terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi digital karyawan dan kinerja UMKM ($\beta = 0,213$; $p < 0,001$). Model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik (SRMR = 0,062) dengan kemampuan menjelaskan 53,9% variasi kinerja UMKM. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi digital karyawan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kapabilitas inovasi dan kinerja UMKM, sehingga perlu didukung melalui program *digital upskilling*, budaya inovasi, dan kebijakan pengembangan kompetensi digital yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi Digital; Kapabilitas Inovasi; Kinerja UMKM; Transformasi Digital; PLS-SEM.

Abstract

The Impact of Employee Digital Competence on the Performance of Food and Beverage MSMEs through Innovation Capabilities: Empirical Evidence from the City of Bekasi

Digital transformation has encouraged MSMEs to increase competitiveness through strengthening human resource competencies and innovation skills. However, the mechanism of how employees' digital competencies improve the performance of MSMEs through innovation capabilities is still not widely studied, especially in the food and beverage sector. This study aims to analyze the influence of employee digital competence on the performance of MSMEs through innovation capabilities as a mediating variable in food and beverage MSMEs in Bekasi City. The research uses a quantitative approach with an explanatory research design. Data was collected through a questionnaire of 300 MSMEs selected using purposive sampling techniques and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results showed that employees' digital competence had a positive and significant effect on innovation capabilities ($\beta = 0.568$; $p < 0.001$) and MSME performance ($\beta = 0.481$; $p < 0.001$). Innovation capabilities also have a positive

and significant effect on the performance of MSMEs ($\beta = 0.375$; $p < 0.001$) and have been proven to partially mediate the relationship between employee digital competence and MSME performance ($\beta = 0.213$; $p < 0.001$). The research model had a good level of conformity (SRMR = 0.062) with the ability to explain 53.9% of MSME performance variations. These findings confirm that strengthening employees' digital competencies is an important strategy in improving the innovation capabilities and performance of MSMEs, so it needs to be supported through digital upskilling programs, innovation culture, and sustainable digital competency development policies.

Keywords: *Digital Competence; Innovation Capabilities; MSME performance; Digital Transformation; PLS-SEM.*

I. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu isu strategis yang mengubah lanskap persaingan bisnis di berbagai sektor ekonomi, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (Anggriawan et al., 2025; Ayodya, 2020; Prihatni & Gurendrawati, 2025). Perkembangan teknologi digital, seperti internet, media sosial, marketplace, pembayaran digital, cloud computing, big data, hingga artificial intelligence (AI), telah mendorong perubahan mendasar dalam cara organisasi menjalankan operasional, berinteraksi dengan pelanggan, serta menciptakan nilai tambah bagi konsumen (Ndraha et al., 2024; Prihatni & Gurendrawati, 2025; Purnomo, 2024). Digitalisasi tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan sebagai kebutuhan agar organisasi mampu bertahan dan meningkatkan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Bagi UMKM, transformasi digital menjadi peluang untuk memperluas pangsa pasar, meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pengambilan keputusan, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan pelanggan. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlanjutan dan

pertumbuhan UMKM di era ekonomi digital (Juniansyah et al., 2026; Sulastri, 2026).

Di Indonesia, UMKM memiliki peran yang sangat strategis dalam perekonomian nasional karena mendominasi struktur pelaku usaha, menyerap sebagian besar tenaga kerja, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan UMKM akan berdampak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi nasional (Darmawan, 2026; Herlinda et al., 2026). Sejalan dengan meningkatnya penetrasi internet dan penggunaan teknologi digital, pemerintah juga terus mendorong transformasi digital UMKM melalui berbagai program digitalisasi, pelatihan, pembiayaan, dan penguatan ekosistem ekonomi digital (Kusumastuti et al., 2026). Meskipun demikian, keberhasilan implementasi transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh tersedianya infrastruktur teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi tersebut dalam aktivitas bisnis sehari-hari (Syata, 2025).

Salah satu sektor UMKM yang mengalami perkembangan paling pesat adalah industri makanan dan

minuman (Suyanto, 2020). Pertumbuhan sektor ini didorong oleh tingginya permintaan masyarakat, perubahan gaya hidup, serta berkembangnya platform digital yang mempermudah proses pemasaran dan distribusi produk. Pemanfaatan media sosial, *marketplace*, aplikasi pesan antar makanan, pembayaran digital, hingga aplikasi manajemen usaha telah menjadi bagian penting dalam operasional UMKM makanan dan minuman. Kota Bekasi sebagai salah satu kawasan penyangga metropolitan Jakarta memiliki aktivitas ekonomi yang sangat dinamis dengan jumlah pelaku UMKM makanan dan minuman yang terus bertambah setiap tahunnya. Besarnya potensi pasar, tingginya tingkat urbanisasi, serta semakin luasnya penggunaan teknologi digital menjadikan Kota Bekasi sebagai salah satu wilayah yang relevan untuk mengkaji bagaimana transformasi digital mampu meningkatkan daya saing UMKM. Namun demikian, perkembangan teknologi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal.

Dalam konteks transformasi digital, kompetensi digital karyawan menjadi salah satu faktor yang semakin menentukan keberhasilan organisasi. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan mencari, mengelola, dan mengevaluasi informasi digital, berkomunikasi secara efektif melalui media digital, memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta

menghasilkan ide dan solusi inovatif berbasis teknologi. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi, mampu memanfaatkan berbagai aplikasi digital untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta lebih responsif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi digital menyebabkan pemanfaatan teknologi hanya bersifat administratif sehingga belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Permasalahan tersebut masih banyak dijumpai pada UMKM makanan dan minuman, khususnya yang sedang berupaya melakukan transformasi digital. Banyak pelaku usaha telah menggunakan media sosial, *marketplace*, maupun aplikasi pembayaran digital, namun pemanfaatannya masih terbatas sebagai sarana promosi dan transaksi sederhana. Penggunaan teknologi belum diintegrasikan secara optimal ke dalam proses bisnis, pengembangan produk, pengelolaan pelanggan, maupun pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, keterbatasan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital menyebabkan berbagai peluang inovasi belum dapat dimanfaatkan secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa investasi teknologi saja belum cukup untuk meningkatkan daya saing UMKM apabila tidak diikuti oleh peningkatan kompetensi digital sumber daya manusia.

Kinerja UMKM pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial maupun teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi

dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Kinerja UMKM dapat tercermin melalui peningkatan penjualan, pertumbuhan pelanggan, efisiensi operasional, produktivitas, serta kemampuan mempertahankan keberlangsungan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat. Pada sektor makanan dan minuman, perubahan preferensi konsumen berlangsung sangat cepat sehingga pelaku usaha dituntut mampu menghasilkan produk yang lebih inovatif, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mengembangkan strategi pemasaran yang lebih adaptif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital karyawan diharapkan mampu menjadi salah satu faktor yang memperkuat kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja usaha secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi karena mampu meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pelayanan, dan produktivitas karyawan (Albab & Sitorus, 2026). Namun demikian, beberapa penelitian juga melaporkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tidak selalu signifikan pada seluruh jenis organisasi maupun sektor usaha (Sari, 2026). Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa terdapat mekanisme lain yang menjelaskan bagaimana kompetensi digital dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja organisasi. Dengan kata lain, kompetensi digital kemungkinan tidak bekerja secara langsung, melainkan melalui kemampuan organisasi dalam

menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Salah satu mekanisme yang diperkirakan mampu menjelaskan hubungan tersebut adalah kapabilitas inovasi. Kapabilitas inovasi merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru menjadi produk, proses, layanan, maupun model bisnis yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Pada UMKM makanan dan minuman, inovasi dapat berupa pengembangan variasi produk, peningkatan kualitas pelayanan, penggunaan teknologi dalam proses produksi, strategi pemasaran digital, maupun pengembangan model bisnis yang lebih fleksibel. Organisasi yang memiliki kapabilitas inovasi tinggi akan lebih mampu merespons perubahan pasar, memenuhi kebutuhan konsumen, dan mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Kompetensi digital karyawan diyakini menjadi salah satu faktor utama yang mendorong terbentuknya kapabilitas inovasi. Karyawan yang memiliki kemampuan memanfaatkan teknologi digital akan lebih mudah memperoleh informasi pasar, memahami perubahan perilaku konsumen, melakukan kolaborasi secara efektif, serta menghasilkan berbagai ide kreatif yang dapat diterapkan dalam aktivitas bisnis. Dengan demikian, kompetensi digital tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja, tetapi juga membangun kapasitas organisasi untuk terus berinovasi. Kapabilitas inovasi inilah yang

selanjutnya diperkirakan menjadi penghubung antara kompetensi digital karyawan dengan peningkatan kinerja UMKM.

Meskipun hubungan antara kompetensi digital, kapabilitas inovasi, dan kinerja organisasi telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan besar atau sektor manufaktur. Penelitian yang secara khusus menguji peran kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi pada UMKM makanan dan minuman di Indonesia masih relatif terbatas, terutama pada konteks Kota Bekasi yang memiliki karakteristik sebagai wilayah urban dengan tingkat persaingan usaha yang tinggi dan adopsi teknologi digital yang berkembang pesat. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroiti digital marketing atau adopsi teknologi, sementara kompetensi digital karyawan sebagai sumber daya strategis organisasi masih belum memperoleh perhatian yang memadai. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian empiris yang mampu menjelaskan mekanisme bagaimana kompetensi digital karyawan dapat meningkatkan kinerja UMKM melalui kapabilitas inovasi.

Penelitian ini didasarkan pada *Resource-Based View* (RBV) yang memandang sumber daya internal organisasi sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam perspektif RBV, kompetensi digital karyawan merupakan sumber daya strategis yang bernilai, sulit ditiru, dan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Selain itu,

penelitian ini juga mengadopsi *Dynamic Capability Theory* untuk menjelaskan bagaimana organisasi mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi kembali sumber daya yang dimiliki agar mampu merespons perubahan lingkungan bisnis melalui peningkatan kapabilitas inovasi. Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi digital karyawan terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman melalui kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi dengan mengambil bukti empiris dari Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori mengenai hubungan kompetensi digital, inovasi, dan kinerja organisasi, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM serta pemerintah daerah dalam merancang strategi pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM di era transformasi digital.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh kompetensi digital karyawan terhadap kinerja UMKM makanan dan minuman melalui kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada UMKM sektor makanan dan minuman di Kota Bekasi dengan unit analisis berupa organisasi UMKM, sedangkan responden penelitian adalah pemilik (*owner*) atau manajer yang memahami kondisi operasional usaha dan kompetensi karyawan.

Populasi penelitian mencakup seluruh UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) bergerak pada sektor makanan dan minuman, (2) telah beroperasi minimal tiga tahun, (3) memiliki sedikitnya tiga orang karyawan, dan (4) telah memanfaatkan teknologi digital dalam kegiatan operasional maupun pemasaran, seperti WhatsApp Business, media sosial, *marketplace*, QRIS, atau aplikasi *Point of Sales* (POS). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 300 UMKM, yang dinilai memadai untuk analisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (PLS-SEM).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju, sedangkan data sekunder diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik, Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bekasi, serta berbagai artikel ilmiah dan dokumen pendukung lainnya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kompetensi digital karyawan sebagai variabel independen, kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi, dan kinerja UMKM sebagai variabel dependen. Kompetensi digital diukur melalui lima dimensi, yaitu digital information literacy, digital communication and collaboration, digital content creation, digital problem solving, dan digital safety awareness. Kapabilitas inovasi diukur melalui dimensi inovasi produk,

inovasi proses, inovasi pemasaran, dan inovasi organisasi, sedangkan kinerja UMKM diukur berdasarkan pertumbuhan penjualan, pertumbuhan pelanggan, profitabilitas, efisiensi operasional, dan daya saing usaha. Seluruh indikator diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya serta disesuaikan dengan karakteristik UMKM makanan dan minuman.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* meliputi pengujian validitas konvergen menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), serta reliabilitas konstruk menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), *coefficient of determination* (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel untuk memperoleh nilai path coefficient, t-statistics, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sedangkan pengaruh mediasi kapabilitas inovasi dianalisis melalui pengujian indirect effect guna mengetahui apakah mediasi yang terjadi bersifat parsial atau penuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Pengujian dilakukan melalui *outer loading*, validitas konvergen, reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Loading	Keterangan
Kompetensi Digital	KD1	0,786	Valid
	KD2	0,771	Valid
	KD3	0,796	Valid
	KD4	0,777	Valid
	KD5	0,75	Valid
	KD6	0,749	Valid
	KD7	0,768	Valid
	KD8	0,76	Valid
	KD9	0,802	Valid
	KD10	0,725	Valid
Kapabilitas Inovasi	KI1	0,739	Valid
	KI2	0,747	Valid
	KI3	0,744	Valid
	KI4	0,682	Diterima
	KI5	0,749	Valid
	KI6	0,791	Valid
	KI7	0,741	Valid
	KI8	0,748	Valid
Kinerja UMKM	KN1	0,827	Valid
	KN2	0,804	Valid
	KN3	0,795	Valid
	KN4	0,813	Valid
	KN5	0,803	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, kecuali indikator KI4 yang memiliki nilai 0,682. Meskipun berada di bawah 0,70, indikator tersebut masih dapat dipertahankan karena nilainya melebihi batas minimum 0,60 dan seluruh konstruk telah memenuhi nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas konvergen dan

reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Kesimpulan
Kompetensi Digital	0,923	0,935	0,591	Reliabel dan Valid
Kapabilitas Inovasi	0,884	0,908	0,552	Reliabel dan Valid
Kinerja UMKM	0,867	0,904	0,654	Reliabel dan Valid

Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk berada di atas 0,80, sedangkan *Composite Reliability* melebihi 0,90. Selain itu, seluruh nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi serta mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator penyusunnya. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas.

Validitas diskriminan kemudian diuji menggunakan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Variabel	Kompetensi Digital	Kapabilitas Inovasi	Kinerja UMKM
Kompetensi Digital	-		
Kapabilitas Inovasi	0,649	-	
Kinerja UMKM	0,755	0,717	-

Nilai HTMT seluruh pasangan konstruk berada di bawah batas maksimum 0,85, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kemampuan diskriminasi yang baik dan mengukur konstruk yang berbeda satu sama lain.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui

kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel 4. Nilai R²

Variabel Endogen	R ²	Kategori
Kapabilitas Inovasi	0,344	Moderat
Kinerja UMKM	0,539	Moderat

Nilai R² sebesar 0,344 menunjukkan bahwa kompetensi digital mampu menjelaskan 34,4% variasi kapabilitas inovasi. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,539 mengindikasikan bahwa kompetensi digital dan kapabilitas inovasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,9% variasi kinerja UMKM. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong moderat.

Tabel 5. Nilai Effect Size (f²)

Hubungan	F	Interpretasi
Kompetensi Digital → Kapabilitas Inovasi	0,524	Besar
Kompetensi Digital → Kinerja UMKM	0,313	Sedang
Kapabilitas Inovasi → Kinerja UMKM	0,178	Sedang

Hasil pengujian *effect size* menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh besar terhadap kapabilitas inovasi, sedangkan pengaruh kompetensi digital dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja UMKM berada pada kategori sedang.

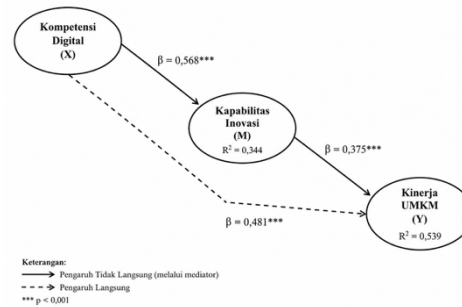
Tabel 6. Goodness of Fit Model

Parameter	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
SRMR	0,062	<0,080	Good Fit
Q ² Kapabilitas Inovasi	0,185	>0	Baik
Q ² Kinerja UMKM	0,341	>0	Baik

Nilai SRMR sebesar 0,062 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Selain itu, nilai Q² yang positif pada kedua variabel endogen mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan

prediksi yang baik terhadap data empiris.

Gambar 1. Model Struktural PLS



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping sebanyak 5.000 subsamples.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	β	t	p	Keputusan
H1	Kompetensi Digital → Kapabilitas Inovasi	0,568	12,501	0,000	Diterima
H2	Kapabilitas Inovasi → Kinerja UMKM	0,375	7,276	0,000	Diterima
H3	Kompetensi Digital → Kinerja UMKM	0,481	9,638	0,000	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis langsung diterima. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi ($\beta = 0,568$; $p < 0,001$), kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM ($\beta = 0,375$; $p < 0,001$), serta kompetensi digital juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja UMKM ($\beta = 0,481$; $p < 0,001$).

Selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung untuk mengetahui peran mediasi kapabilitas inovasi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Mediasi

Jalur	β	t	p	Kesimpulan
Kompetensi Digital → Kapabilitas Inovasi → Kinerja UMKM	0,213	6,265	0,000	Mediasi Parsial

Pengaruh tidak langsung kompetensi digital terhadap kinerja UMKM melalui kapabilitas inovasi terbukti positif dan signifikan ($\beta = 0,213$; $p < 0,001$). Karena pengaruh langsung kompetensi digital terhadap kinerja UMKM tetap signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan ke dalam model, maka kapabilitas inovasi berperan sebagai mediasi parsial (partial mediation).

Tabel 9. Total Effect

Jalur	β	t	p
Kompetensi Digital → Kinerja UMKM	0,693	17,325	0,000

Hasil *total effect* menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh total yang kuat terhadap kinerja UMKM dengan koefisien sebesar 0,693. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi digital karyawan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja UMKM apabila diikuti oleh peningkatan kapabilitas inovasi organisasi.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi digital karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi dan kinerja UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi. Selain itu, kapabilitas inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM serta terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi digital karyawan dan kinerja UMKM. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital tidak hanya mampu meningkatkan kinerja usaha secara langsung, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi

dalam menghasilkan inovasi yang pada akhirnya mendorong peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha. Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan Resource-Based View (RBV) dan memperkuat Dynamic Capability Theory dalam menjelaskan peran kompetensi digital sebagai sumber daya strategis yang menciptakan kapabilitas inovasi dan keunggulan kompetitif pada UMKM. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital melalui pelatihan, digital upskilling, knowledge sharing, serta penguatan budaya inovasi perlu menjadi prioritas bagi pelaku UMKM, dengan dukungan pemerintah melalui program peningkatan kompetensi digital dan inkubasi bisnis guna mempercepat transformasi digital dan meningkatkan kinerja UMKM secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, A. U., & Sitorus, A. A. (2026). Optimalisasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 328–338.
- Anggriawan, F., Pertiwi, A. D., & Dwiyaningsih, D. (2025). Peran Konsep Bisnis Digital Pada Pelaku UMKM. *An-Najah: Journal of Islamic Economics*, 1(01).
- Ayodya, R. W. (2020). *UMKM 4.0*. Elex Media Komputindo.
- Darmawan, D. (2026). Kontribusi Umkm terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Stabilitas Ekonomi Indonesia. *Journal of*

- Economic, Business and Accounting*, 2(1), 9–16.
- Herlinda, H., Setiawan, L., & Menne, F. (2026). FUNGSI DAN PERAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DALAM MENDUKUNG PERTUMBUHAN EKONOMI DI KABUPATEN MIMIKA. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(2), 619–627.
- Juniansyah, M. A., Rosyidah, D. M., Pahrijal, R., & Ardhiyansyah, A. (2026). *Ketahanan bisnis di era digital: Bagaimana adaptasi dan inovasi menyelamatkan UMKM*. PT Arunika Aksa Karya.
- Kusumastuti, S. Y., Baihaqi, M. I., Haq, S. A., Nurrohmah, D., Widiastuti, N. P., Reynaldi, Y., Fauziah, R., Malik, H. K., Udayana, P. S. N., & Sari, L. M. (2026). *Kewirausahaan UMKM: Konsep, Strategi, dan Implementasi Era Modern*. Star Digital Publishing.
- Ndraha, A. B., Zebua, D., Zega, A., & Zebua, M. K. (2024). Dampak ekonomi digital terhadap pertumbuhan UMKM di era industri 4.0. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 27–32.
- Prihatni, R., & Gurendrawati, E. (2025). Pemanfaatan teknologi finansial (fintech) untuk meningkatkan inklusi keuangan pada UMKM. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 67–86.
- Purnomo, B. R. (2024). *Manajemen Di Era Digital: Perspektif Keuangan, Inovasi, Dan Ukm*. Ugm Press.
- Sari, C. N. (2026). PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(7).
- Sulastri, Y. (2026). Strategi Transformasi Digital dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Pendidikan*, 2(3), 29–42.
- Suyanto, M. (2020). *Pengaruh Kualitas Makanan, Suasana Lingkungan dan Perilaku Etis Tenaga Penjualan terhadap Loyalitas dengan Kepercayaan sebagai Variabel Mediasi Pelanggan Restoran*.
- Syata, W. M. (2025). Peran usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2), 63–70.