JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 14 Juli 2026 | **Accepted:** 17 Agustus 2026

Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada UMKM Sektor Industri Pengolahan Pangan di Kota Jambi

Rachmad Rasnova[1], Nurul Hermina[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rachmad.rasnova@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, nurul.hermina@widyatama.ac.id

Corresponding Author : rachmad.rasnova@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to determine the effect of digital competence, work culture, and compensation on employee productivity in MSMEs in the food processing industry sector in Jambi City. The research method used is a quantitative method with a verificative approach. The population in this study consists of employees working in MSMEs in the food processing industry sector in Jambi City. The sampling technique used in this study is purposive sampling, which is a sampling technique based on specific considerations in accordance with the research objectives. The sample in this study consisted of 100 respondents with the criteria of employees who work in MSMEs in Jambi City, have worked for at least one year, and are directly involved in operational activities. Data collection was conducted through questionnaires. The results of the study indicate that digital competence, work culture, and compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. Digital competence is the most dominant variable influencing employee productivity compared to work culture and compensation. Simultaneously, digital competence, work culture, and compensation contribute 86.1% to employee productivity, while the remaining 13.9% is influenced by other variables outside this study. These findings indicate that improving digital competence, strengthening work culture, and providing appropriate compensation are important factors in enhancing employee productivity in MSMEs in the food processing industry sector in Jambi City.*

Keyword: *Digital Competence, Work Culture, Compensation, Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan kriteria karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Jambi,

telah bekerja minimal 1 tahun, serta terlibat langsung dalam kegiatan operasional usaha. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kompetensi digital merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dibandingkan budaya kerja dan kompensasi. Secara simultan, kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 86,1% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital, penguatan budaya kerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi.

Kata Kunci: Kompetensi digital, budaya kerja, kompensasi, produktivitas karyawan

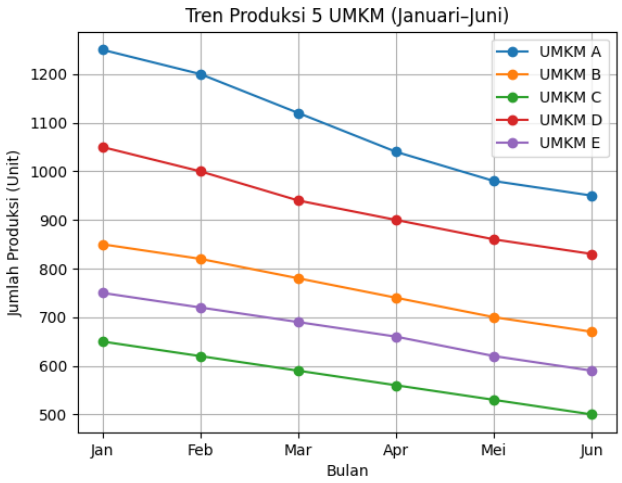
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perekonomian Indonesia, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan usaha yang semakin meningkat. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menjalankan aktivitas operasional serta menentukan tingkat keberhasilan suatu usaha.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja suatu organisasi atau usaha. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada. Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan perkembangan usaha di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, dunia kerja di Indonesia mengalami perubahan yang signifikan. Penggunaan teknologi dalam berbagai aktivitas kerja menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih adaptif dan inovatif. Menurut Wahyudi et al. (2023), transformasi digital telah mengubah pola kerja serta menuntut peningkatan kompetensi karyawan, khususnya dalam penggunaan teknologi dan pengolahan informasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi atau usaha perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan agar mampu bersaing di era digital.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja serta pemerataan pendapatan masyarakat. Pada konteks Kota Jambi, UMKM sektor industri pengolahan pangan menjadi salah satu sektor unggulan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap aktivitas ekonomi daerah. Meskipun jumlah unit usaha mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, kondisi tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara konsisten. Hal ini terlihat dari fluktuasi jumlah tenaga kerja dan nilai produksi yang dihasilkan, yang menunjukkan bahwa efisiensi dan efektivitas kerja karyawan belum optimal.



Sumber: Data diolah 2026

Gambar 1. Tren Produksi 5 UMKM Sektor Industri Pengolahan Pangan (Januari–Juni)

Berdasarkan Gambar 1 terlihat adanya tren penurunan output produksi pada beberapa UMKM dalam periode tertentu. Penurunan ini terjadi secara konsisten dari waktu ke waktu, yang mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas tenaga kerja secara umum pada sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah usaha belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan antara lain kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi. Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan, yang meliputi kemampuan teknis, pengolahan informasi, komunikasi digital, serta pemecahan masalah berbasis teknologi (Van Laar et al., 2017). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Awlia, Suwarsi, & Firdaus, 2024) serta dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM melalui pemanfaatan teknologi (Nurani et al., 2025).

Selain kompetensi digital, faktor lain yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang baik akan mendorong terciptanya disiplin, kerja sama, serta tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya kerja merupakan sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku. Budaya kerja yang kuat dapat membentuk sikap kerja yang positif sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain kompetensi digital dan budaya kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, maupun fasilitas yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahdiniawati dan Immamah (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja serta hasil kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, terlihat bahwa produktivitas karyawan masih belum stabil, yang ditunjukkan oleh fluktuasi nilai produksi serta penurunan output dalam periode tertentu. Selain itu, kompetensi digital karyawan masih belum optimal, budaya kerja belum berjalan secara efektif, serta kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Meskipun hubungan antara kompetensi digital, budaya kerja, kompensasi, dan produktivitas telah banyak dibahas, penelitian terdahulu yang dirujuk dalam artikel ini umumnya menguji sebagian hubungan tersebut pada perusahaan formal atau objek yang berbeda. Awlia et al. (2024) dan Azizah et al. (2024), misalnya, menitikberatkan kompetensi digital pada badan usaha berbentuk CV, sedangkan Marlinah dan Sabil (2025) menguji kompetensi dan budaya kerja pada perusahaan berbentuk PT. Wahdiniawati dan Immamah (2024) juga mengkaji kompensasi dan budaya organisasi tanpa secara khusus menempatkan kompetensi digital dalam satu model terpadu. Dengan demikian, bukti empiris mengenai pengaruh simultan ketiga faktor tersebut pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi masih terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian integratif kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi sebagai determinan produktivitas dalam konteks UMKM industri pengolahan pangan. Konteks ini berbeda dari perusahaan berskala besar karena UMKM cenderung menghadapi keterbatasan modal dan infrastruktur digital, pembagian kerja yang lebih sederhana, hubungan kerja yang relatif informal, serta proses produksi yang lebih padat karya. Kondisi tersebut memungkinkan kekuatan pengaruh setiap variabel berbeda dari temuan pada organisasi besar dan formal.

Kontribusi ilmiah penelitian ini bukan berupa penciptaan konstruk baru, melainkan perluasan keberlakuan kontekstual model produktivitas karyawan melalui pengujian ketiga variabel secara bersamaan dan perbandingan kontribusi relatifnya. Penelitian ini memberikan bukti bahwa kompetensi digital merupakan faktor yang paling dominan pada UMKM pengolahan pangan di Kota Jambi, sehingga kapabilitas digital individu dapat menjadi pengungkit produktivitas utama ketika sistem teknologi organisasi belum seformal perusahaan berskala besar. Budaya kerja dan kompensasi tetap berperan sebagai faktor pendukung yang memastikan pemanfaatan kompetensi digital dapat diterjemahkan menjadi hasil kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh parsial dan simultan kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan serta mengidentifikasi variabel yang memiliki kontribusi paling dominan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2023). Jenis penelitian explanatory digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada UMKM di Kota Jambi dengan objek penelitian adalah karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional usaha. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa sektor UMKM memiliki peran penting dalam

perekonomian daerah serta menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya dalam aspek kompetensi digital, budaya kerja, dan kompensasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada UMKM di Kota Jambi yang berjumlah 3.350 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Jambi, telah bekerja minimal satu tahun, serta terlibat langsung dalam kegiatan operasional usaha (Sugiyono, 2023).

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, serta dokumen yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu kompetensi digital, budaya kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan.

Instrumen penelitian dioperasionalkan berdasarkan konsep teori yang relevan. Kompetensi digital mengacu pada kemampuan teknis, pengolahan informasi, komunikasi digital, dan pemecahan masalah berbasis teknologi (Van Laar et al., 2017). Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, serta keadilan dalam pemberian imbalan (Hasibuan, 2017). Produktivitas karyawan diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kuantitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Seluruh indikator diukur menggunakan skala ordinal melalui pernyataan dalam kuesioner.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-6.431	2.123		-3.030	.003		
	Kompetensi Digital	.519	.030	.663	17.340	.000	.989	1.011
	Budaya Kerja	.413	.037	.435	11.167	.000	.955	1.047
	Kompensasi	.584	.046	.494	12.655	.000	.951	1.052

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6{,}431 + 0{,}519X_1 + 0{,}413X_2 + 0{,}584X_3$$

Keterangan:
Y = Produktivitas Karyawan
X1 = Kompetensi Digital
X2 = Budaya Kerja
X3 = Kompensasi

Nilai konstanta sebesar -6,431 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi dianggap bernilai nol, maka Produktivitas Karyawan bernilai negatif sebesar -6,431. Nilai ini tidak memiliki makna praktis secara langsung, namun menunjukkan bahwa tanpa adanya ketiga variabel tersebut, produktivitas karyawan cenderung sangat rendah.

Koefisien regresi Kompetensi Digital sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi Digital akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,519 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,413 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,413 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,584 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,584 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Berdasarkan nilai standardized coefficients (beta), diketahui bahwa Kompetensi Digital memiliki nilai sebesar 0,663, Kompensasi sebesar 0,494, dan Budaya Kerja sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Kompetensi Digital.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa

Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan, dengan Kompetensi Digital sebagai faktor yang paling dominan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 2. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.431	2.123		-3.030	.003
	Kompetensi Digital	.519	.030	.663	17.340	.000
	Budaya Kerja	.413	.037	.435	11.167	.000
	Kompensasi	.584	.046	.494	12.655	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompetensi Digital memiliki nilai t hitung sebesar 17,340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa Kompetensi Digital memiliki arah pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja.

Selanjutnya, variabel Budaya Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,413 menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan.

Selain itu, variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 12,655 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,584 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki arah pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan nilai standardized coefficients (beta), diketahui bahwa Kompetensi Digital memiliki nilai sebesar 0,663, Kompensasi sebesar 0,494, dan Budaya Kerja sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Kompetensi Digital.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, serta variabel yang paling dominan adalah Kompetensi Digital.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 3. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7616.746	3	2538.915	198.326	.000[b]
	Residual	1228.964	96	12.802		
	Total	8845.710	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Digital, Budaya Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 198,326 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima.

Selain itu, nilai F hitung yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

Secara keseluruhan, hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini sudah tepat dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

					Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.928[a]	.861	.857	3.578	.861	198.326	3	96	.000	1.776

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Digital, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan sebesar 86,1%, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,857 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel penelitian, kemampuan variabel Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi dalam menjelaskan Produktivitas Karyawan tetap tinggi, yaitu sebesar 85,7%.

Selain itu, nilai R sebesar 0,928 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. **Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi**
   Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pengaruh ini dapat dipahami karena kompetensi digital merupakan salah satu kemampuan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di era digital. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi, pengolahan data, serta komunikasi berbasis digital. Kemampuan ini memungkinkan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien, sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Awlia dkk. (2024), Azizah dkk. (2024), serta Rahayu dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. **Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi**
   Hal ini menunjukkan bahwa Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Pengaruh ini dapat dipahami karena budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam perilaku kerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kerja sama tim, serta meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subarnas dkk. (2024), Fatin dkk (2023), serta Marlinah dan Sabil (2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signfikan terhadap produktivitas karyawan.
3. **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi**
   Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.Pengaruh ini dapat dipahami karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faddlillah dkk. (2024), Wahdiniawati dan Immamah (2024), serta Pramesti dan Azizah (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. **Kompetensi digital, Budaya kerja, dan Kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi**
   Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital, Budaya Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM sektor industri pengolahan pangan di Kota Jambi. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara bersamaan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faddlillah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Marlinah dan Sabil (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wahdiniawati dan Immamah (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

REFERENSI

Awlia, M. R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management, 4*(1), 485–491.

Azizah, N., Rakhman, M. A., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh kompetensi digital, sikap dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship), 7*(2).

Faddlillah, A., Mardi, N., & Utari, W. (2024). Pengaruh kompetensi SDM dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 3*(2), 539–563.

Fatin, A., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(5), 1–15.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Marlinah, & Sabil. (2025). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Emlima Hana Mandiri. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 4*(3).

Nurani, N., Hermina, N., Santoso, A. B., Oktari, S. D., Budiawan, A., & Marinda, V. S. (2025). Membangun budaya kerja positif dengan meningkatkan kompetensi digitalisasi dalam pemanfaatan AI dan mendukung SDG's. *Abdimas Galuh, 7*(2), 1136–1145.

Pramesti, W. A., & Azizah, S. N. (2023). How do work discipline, compensation and competence influence employee productivity? *JPS (Jurnal Perbankan Syariah), 4*(2), 231–248.

Rahayu, D. W., Sumanti, N. A., & Budiastuti, E. (2023). Pengaruh SOP dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi, 2*(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Economica, 12*(2), 216–225.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills. *Computers in Human Behavior, 72*, 577–588.

Wahdiniawati, S. A., & Immamah, E. (2024). The effect of compensation, organizational culture, and rewards on employee productivity. *West Science Business and Management, 2*(3), 936–945.

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen SDM. *Jurnal Bintang Manajemen, 1*(4), 99–111.