



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22184-22195

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Literasi Digital, dan Pemanfaat Teknologi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kuliner di Mataram

Thea Amantha Maliagung¹, Widia Febriana², Ridha Nurul Hayati³, Rina Komala⁴, Rizal Ramdani⁵

^{1,2,3,4,5}Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

¹theamaliagung.tam@gmail.com, ²widia@universitasbumigora.ac.id,

³ridha@universitasbumigora.ac.id, ⁴rina.komala@universitasbumigora.ac.id, ⁵rizal@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram. Perkembangan teknologi dan persaingan usaha menuntut UMKM meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong semangat dan tanggung jawab karyawan, sedangkan literasi digital dan pemanfaatan teknologi mendukung efisiensi operasional serta kualitas pelayanan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 98 karyawan UMKM kuliner yang dipilih menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel juga memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kemampuan model menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, penguatan kompetensi digital, serta optimalisasi penggunaan teknologi operasional dapat menjadi strategi penting bagi UMKM kuliner dalam meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM maupun pemangku kebijakan dalam mendukung transformasi digital sektor kuliner.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Literasi Digital, Teknologi Digital, Kinerja Karyawan, UMKM kuliner, Kota Mataram

1. Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia, khususnya di sektor kuliner, telah menjadi pilar penting dalam perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, UMKM berkontribusi sebesar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja Indonesia. Sektor UMKM kuliner di Kota Mataram, sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), juga mengalami perkembangan yang pesat, seiring dengan peningkatan aktivitas ekonomi, pariwisata, dan urbanisasi yang turut mendorong peningkatan konsumsi masyarakat terhadap produk makanan dan minuman. Menurut Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Mataram (2024), tercatat 4.184 pelaku UMKM aktif di Kota Mataram, dengan 1.691 di antaranya berasal dari sektor kuliner. UMKM kuliner ini berperan penting dalam perekonomian daerah, baik dalam hal penyediaan lapangan kerja maupun dalam meningkatkan pendapatan masyarakat[1].

Namun, meskipun potensi ekonomi yang besar, UMKM kuliner di Kota Mataram menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi garda terdepan dalam operasional usaha. Kinerja karyawan dalam UMKM kuliner sangat menentukan kesuksesan suatu usaha, karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan dan bertanggung jawab atas kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyajian, serta kenyamanan pengalaman pelanggan. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, seperti keramahan, ketepatan waktu, dan kemampuan dalam menjaga standar kualitas makanan, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan memperbaiki reputasi usaha di pasar[2].

Di tengah persaingan yang semakin ketat dengan adanya pelaku usaha baru dan perkembangan promosi digital yang pesat, kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam mempertahankan keberlanjutan UMKM. Namun, meskipun banyak UMKM kuliner yang memiliki produk berkualitas, mereka masih mengalami kesulitan dalam memaksimalkan kinerja karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap operasional dan pertumbuhan usaha mereka. Hal ini terjadi karena rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan, minimnya literasi digital, serta keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi digital yang dapat mendukung operasional usaha[3].

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Literasi Digital, dan Pemanfaat Teknologi terhadap Kinerja Karyawan
UMKM Kuliner di Mataram

dedikasi dan berkomitmen pada tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, efisien, dan kreatif dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, pada kenyataannya, banyak UMKM kuliner yang menghadapi masalah motivasi karyawan karena gaji yang relatif rendah, jam kerja yang panjang, dan peluang pengembangan karir yang terbatas. Oleh karena itu, penting bagi pemilik UMKM untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti insentif yang adil, pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Selain itu, literasi digital juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital ini. Literasi digital mencakup kemampuan karyawan untuk menggunakan berbagai perangkat dan aplikasi digital yang dapat mendukung pekerjaan mereka, seperti sistem kasir digital (POS), aplikasi pemesanan online, dan platform pembayaran digital. Dalam UMKM kuliner, kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Sayangnya, banyak karyawan di UMKM kuliner yang masih kurang melek digital, sehingga mereka kesulitan dalam mengelola pesanan atau menggunakan sistem pembayaran digital dengan efektif[4].

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi digital dalam operasional UMKM kuliner juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan[5]. Teknologi digital, seperti aplikasi pemesanan online dan sistem manajemen stok, tidak hanya mempermudah proses operasional tetapi juga membantu dalam pemantauan kinerja karyawan secara lebih efisien. Namun, meskipun teknologi digital dapat membawa dampak positif, banyak UMKM yang masih belum sepenuhnya memanfaatkannya karena keterbatasan sumber daya atau kurangnya pemahaman tentang bagaimana teknologi tersebut dapat dioptimalkan[6].

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan, masih sedikit yang menggabungkan ketiga variabel tersebut—motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital—dalam satu model yang terintegrasi. Terlebih lagi, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di kota-kota besar atau sektor formal, sementara UMKM kuliner di Kota Mataram masih kurang mendapat perhatian dalam penelitian ilmiah, khususnya yang mengintegrasikan ketiga variabel ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh simultan dari motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram[7].

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang dapat digunakan oleh pelaku UMKM kuliner di Kota Mataram untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, memperkuat literasi digital, dan mengoptimalkan penggunaan teknologi digital dalam operasional sehari-hari. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM di UMKM kuliner[8].

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggali hubungan antara variabel-variabel yang ada dengan cara mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan eksplanatori dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan lebih dalam tentang bagaimana dan mengapa variabel-variabel tersebut berhubungan satu sama lain.

Secara khusus, penelitian ini berfokus pada pengaruh tiga variabel independent motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital operasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga bersifat kausal, yang berarti akan menguji hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja, literasi digital, serta pemanfaatan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Kota Mataram. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang melibatkan pengisian kuesioner oleh karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram. Dengan pendekatan ini, peneliti berharap dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

2.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM kuliner yang berada di Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Fokus utama penelitian ini adalah UMKM kuliner yang telah mengintegrasikan teknologi digital dalam operasional sehari-harinya, seperti penggunaan sistem POS (Point of Sale), aplikasi pesan antar seperti GoFood, GrabFood, dan ShopeeFood, serta sistem pembayaran digital seperti QRIS dan dompet digital. Adopsi teknologi digital ini menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian, karena teknologi tersebut memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM.

2.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan, dimulai pada Desember 2025 hingga Februari 2026. Tahapan penelitian terdiri dari beberapa fase, yaitu:

- a) Studi Pendahuluan: Mengumpulkan data awal terkait UMKM kuliner yang menggunakan teknologi digital.
- b) Penyusunan Instrumen Penelitian: Pembuatan kuesioner dan panduan observasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data.
- c) Uji Validitas dan Reliabilitas: Melakukan uji untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten.
- d) Pengumpulan Data Primer: Penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM yang telah dipilih sebagai responden.
- e) Pengolahan dan Analisis Data: Mengolah dan menganalisis data yang terkumpul untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan dua metode utama, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

- a) Studi Kepustakaan: Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, skripsi, tesis, dan laporan-laporan yang terkait dengan topik penelitian. Data sekunder ini berfungsi sebagai landasan teori untuk mendukung analisis dan pembahasan dalam penelitian ini. Studi kepustakaan juga digunakan untuk menyusun definisi operasional variabel-variabel yang diteliti serta untuk menyusun kerangka pemikiran penelitian.
- b) Studi Lapangan: Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer secara langsung dari responden yang terpilih, yaitu karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel-variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, literasi digital, pemanfaatan teknologi digital operasional, dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap kondisi operasional UMKM, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan sehari-hari.

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

2.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM kuliner yang ada di Kota Mataram. Karyawan yang dimaksud adalah mereka yang bekerja baik sebagai karyawan tetap maupun sebagai karyawan harian lepas di UMKM kuliner tersebut, yang terlibat langsung dalam proses operasional harian seperti kasir, pelayan, karyawan dapur, pengelola pesanan online, dan lainnya. [9] Untuk memenuhi kriteria populasi, karyawan yang terlibat harus telah bekerja minimal selama 3-6 bulan di UMKM yang bersangkutan dan aktif menggunakan teknologi digital dalam operasional pekerjaan mereka, seperti sistem POS, aplikasi pesan antar, dan pembayaran digital.

2.4.2 Sampel Penelitian dan Teknik Sampling

Untuk memilih sampel yang tepat, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yang artinya pemilihan sampel dilakukan dengan pertimbangan atau tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu karyawan UMKM yang sudah terbiasa menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan mereka. Dengan menggunakan purposive sampling, peneliti dapat lebih mudah memastikan bahwa data yang dikumpulkan lebih valid dan mencerminkan kondisi yang sesuai dengan fokus penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 98 responden, yang terdiri dari karyawan dari berbagai UMKM kuliner yang ada di Kota Mataram.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mengumpulkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

- a) Data Primer: Data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai motivasi kerja, literasi digital, pemanfaatan teknologi digital operasional, dan kinerja karyawan. Data primer ini merupakan data yang sangat penting dalam penelitian karena secara langsung mencerminkan pengalaman dan pandangan karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti.

- b) Data Sekunder: Data sekunder dikumpulkan dari berbagai literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, skripsi, tesis, laporan pemerintah, dan dokumen terkait lainnya. Data sekunder ini berguna sebagai referensi untuk memperdalam pemahaman mengenai topik yang diteliti dan sebagai dasar pengembangan teori dalam penelitian ini.

2.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan dua teknik utama, yaitu kuesioner (angket) dan observasi.

- a) Kuesioner: Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai motivasi kerja, literasi digital, pemanfaatan teknologi digital operasional, dan kinerja karyawan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.
- b) Observasi: Selain kuesioner, observasi langsung dilakukan untuk memahami bagaimana teknologi digital diterapkan dalam operasional sehari-hari di UMKM kuliner. Observasi ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana karyawan berinteraksi dengan teknologi tersebut, serta pengaruhnya terhadap efisiensi kerja dan kinerja mereka.

Alat Pengumpulan Data

- a) Kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk setiap variabel penelitian.
- b) Panduan observasi yang digunakan untuk mencatat informasi terkait teknologi digital yang digunakan di UMKM kuliner serta interaksi karyawan dengan teknologi tersebut dalam kegiatan operasional sehari-hari.

2.7 Identifikasi dan Klasifikasi Variabel

Penelitian ini mengidentifikasi empat variabel utama yang akan dianalisis:

- a) Motivasi Kerja (X_1): Variabel ini berkaitan dengan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, seperti insentif, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang untuk pengembangan diri.
- b) Literasi Digital (X_2): Variabel ini mengukur sejauh mana karyawan dapat memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital dalam pekerjaan mereka. Literasi digital mencakup keterampilan teknis, pemahaman tentang informasi digital, dan kemampuan berinteraksi secara digital.
- c) Pemanfaatan Teknologi Digital Operasional (X_3): Variabel ini berhubungan dengan sejauh mana teknologi digital diterapkan dalam operasional sehari-hari di UMKM kuliner, seperti penggunaan sistem POS, aplikasi pesan antar, dan sistem pembayaran digital.
- d) Kinerja Karyawan (Y): Variabel dependen ini mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik, dilihat dari segi kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan perilaku kerja.

2.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk menguji pengaruh motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram, berbagai teknik analisis data yang komprehensif digunakan. Teknik-teknik ini melibatkan serangkaian uji statistik yang dirancang untuk memastikan bahwa data yang terkumpul dapat dianalisis secara akurat dan memberikan hasil yang valid serta dapat diandalkan. Beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

2.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep yang sangat penting dalam penelitian karena menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan tepat variabel atau konstruk yang hendak diukur. Dalam konteks penelitian ini, validitas instrumen diujikan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel-variabel yang relevan seperti motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital.

Prosedur yang dilakukan untuk menguji validitas instrumen adalah dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, serta memperhatikan nilai signifikansi. Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (biasanya 0,05), maka instrumen tersebut dianggap valid. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk memberikan data yang

sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai validitas yang baik, yang berarti instrumen ini mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat.

2.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang stabil dan tidak berubah-ubah setiap kali digunakan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi dalam pengukuran data.

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, digunakan koefisien Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian. Nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, seluruh variabel yang diuji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup stabil dan memberikan hasil yang dapat diandalkan. Selain itu, nilai yang lebih besar dari 0,80 menandakan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini dapat digunakan dengan tingkat keandalan yang tinggi.

2.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, sangat penting untuk memeriksa apakah data yang digunakan memenuhi sejumlah asumsi klasik yang diperlukan untuk menjamin bahwa hasil analisis regresi yang diperoleh akan sah dan valid. Beberapa asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

- a) Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Residual ini merupakan selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual yang diharapkan. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dapat dikatakan terdistribusi normal, yang penting untuk validitas analisis regresi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal dan perlu diatasi agar hasil analisis regresi tetap valid.
- b) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi dan dapat mempengaruhi interpretasi hasil regresi. Deteksi multikolinearitas dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Dalam penelitian ini, hasil VIF yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen.
- c) Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh pengamatan, yang dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika terdapat variasi residual yang tidak konstan antar pengamatan, maka akan terjadi heteroskedastisitas yang dapat merusak validitas model. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dan hasilnya menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

2.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel independen (motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen).

Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -9.402 + 0.570X_1 + 0.516X_2 + 0.398X_3$$

Dalam persamaan ini, setiap variabel independen memiliki koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap variabel dependen. Misalnya, motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien 0,570, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

2.8.5 Uji Hipotesis

Setelah model regresi dibuat, dilakukan uji t dan uji F untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara individu dan bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

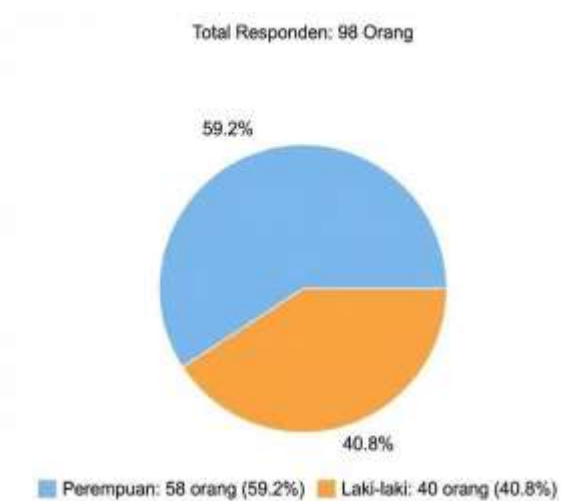
- 1) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima dan variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 64,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang diteliti, sedangkan 35,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 98 responden yang merupakan karyawan dari berbagai UMKM kuliner di Kota Mataram. Seluruh responden telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan, aktif menggunakan teknologi digital dalam operasional kerja, serta bersedia memberikan jawaban secara jujur dan lengkap pada instrumen penelitian. Profil responden dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis peran operasional dalam UMKM.



3.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis dari total 98 responden karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (59,2%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 40 orang (40,8%).

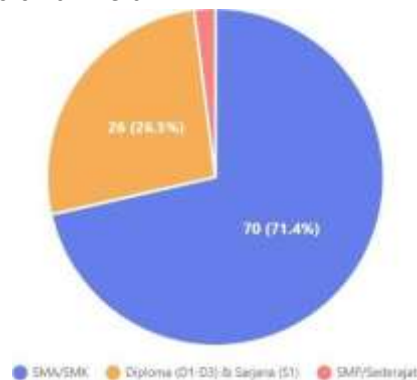
3.1.2 Responden Berdasarkan Usia



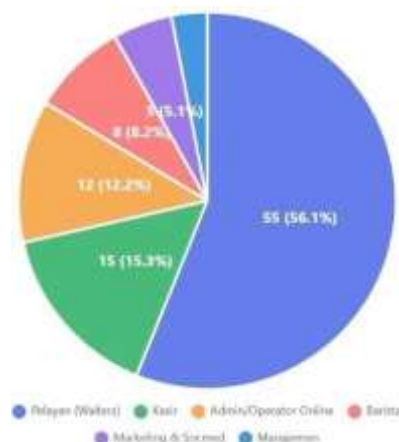
Berdasarkan kelompok usia, distribusi usia responden yang terdiri dari empat kategori. Kelompok usia 26-35 tahun mendominasi dengan jumlah 42 orang (42,9%), diikuti oleh kelompok usia 17-25 tahun sebanyak 28 orang (28,6%), kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 21 orang (21,4%), dan kelompok usia di atas 45 tahun sebanyak 7 orang

(7,1%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram berada pada rentang usia produktif, khususnya kelompok usia 26-35 tahun yang merupakan generasi milenial

3.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



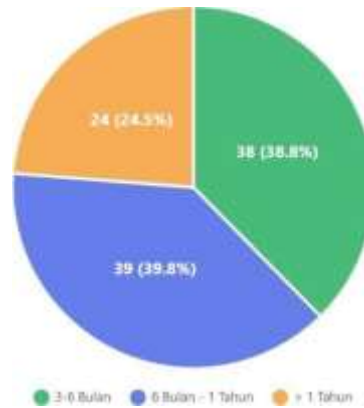
Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK dengan jumlah 70 orang (71,4%), diikuti oleh lulusan Diploma (D1-D3) dan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang, dan lulusan SMP/Sederajat hanya 2 orang (2,0%).



3.1.4 Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan posisi/jabatan yang diemban dalam UMKM kuliner di Kota Mataram. Dari total 98 responden, posisi pelayan (*waiters*) mendominasi dengan jumlah 55 orang (56,1%), diikuti oleh kasir sebanyak 15 orang (15,3%), admin/operator pesanan online sebanyak 12 orang (12,2%), barista sebanyak 8 orang (8,2%), marketing dan sosial media spesialis sebanyak 5 orang (5,1%), dan manajemen sebanyak 3 orang (3,1%).

3.1.5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3-6 bulan sebanyak 38 orang (38,8%), diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 6 bulan - 1 tahun sebanyak 39 orang (38,8%), kelompok dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 24 orang (24,5%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram memiliki masa kerja yang relatif belum terlalu lama, yang mengindikasikan tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi di sektor UMKM. Proporsi karyawan baru (3- 6 bulan) yang cukup signifikan menunjukkan adanya dinamika rekrutmen yang aktif dalam UMKM kuliner.

3.2. Analisis Statistik

3.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas (Pearson Product Moment) Nilai r table = 0,198 (n=98)

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.836	0,198	Valid
	X1.2	0.779	0,198	Valid
	X1.3	0.819	0,198	Valid
	X1.4	0.853	0,198	Valid
	X1.5	0.822	0,198	Valid
Literasi Digital	X2.1	0.852	0,198	Valid
	X2.2	0.839	0,198	Valid
	X2.3	0.843	0,198	Valid
	X2.4	0.815	0,198	Valid

	X2.5	0.859	0,198	Valid
Pemanfaatan Teknologi Digital	X3.1	0.846	0,198	Valid
	X3.2	0.864	0,198	Valid
	X3.3	0.848	0,198	Valid
	X3.4	0.867	0,198	Valid
	X3.5	0.845	0,198	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.801	0,198	Valid
	Y2	0.781	0,198	Valid
	Y3	0.797	0,198	Valid
	Y4	0.846	0,198	Valid
	Y5	0.827	0,198	Valid

b. Uji Relibilitas (Cronbach Apha)

Variabel	Cronbach Apha	Standar Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0.879	0,70	5	Reliabel
Literasi Digital	0.896	0,70	5	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Digital	0.907	0,70	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.870	0,70	5	Reliabel

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.402	2.246		-4.186	<,001
	MOTIVASI KERJA	.570	.059	.614	9.598	<,001
	LITERASI DIGITAL	.516	.057	.552	9.037	<,001
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI DIGITAL	.398	.053	.485	7.551	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

dependent.

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif mengenai pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja karyawan:

- Motivasi Kerja** berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 9,598 dan nilai signifikansi 0,000.
- Literasi Digital** juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dengan t-hitung sebesar 9,037 dan signifikansi 0,000.
- Pemanfaatan Teknologi Digital** memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar 7,551 dan signifikansi 0,000.

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung = 9,598, signifikansi = 0,000). Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang dapat mendorong karyawan untuk berperformansi lebih baik.[10]

Sebagai contoh, sistem insentif yang diberikan oleh pemilik usaha dalam bentuk bonus atau penghargaan atas pencapaian tertentu terbukti dapat meningkatkan semangat karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, terutama dalam pelayanan yang bersifat langsung kepada konsumen.

4.2 Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar 9,037 dan signifikansi 0,000. Setiap peningkatan literasi digital sebesar satu satuan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,516. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman dan penguasaan teknologi digital oleh karyawan sangat mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien[11].

Karyawan yang memiliki kemampuan literasi digital yang baik lebih cepat beradaptasi dengan penggunaan aplikasi pemesanan online, sistem POS, dan alat pembayaran digital, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Temuan ini memperkuat pentingnya pelatihan digital bagi karyawan untuk menjaga daya saing UMKM di era digital[12].

4.3 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Pemanfaatan teknologi digital juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan (t-hitung = 7,551, signifikansi = 0,000). Setiap peningkatan pemanfaatan teknologi digital sebesar satu satuan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,398. Pemanfaatan teknologi seperti sistem POS dan aplikasi pesan antar (GoFood, GrabFood, ShopeeFood) memungkinkan karyawan untuk mengerjakan tugas lebih cepat dan akurat, serta meningkatkan kepuasan pelanggan[13].

Namun, penggunaan teknologi digital tidak selalu mulus. Beberapa UMKM menghadapi kendala terkait kualitas jaringan internet atau keterbatasan perangkat. Oleh karena itu, pelatihan dalam penggunaan teknologi digital perlu didorong untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menggunakan alat ini secara optimal.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.243	3	184.414	59.287	<,001 ^b
	Residual	292.390	94	3.111		
	Total	845.633	97			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI DIGITAL, LITERASI DIGITAL, MOTIVASI KERJA

4.4 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Literasi Digital, dan Pemanfaatan Teknologi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung = 59,287, signifikansi = 0,000). Ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa sekitar 64,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya (35,7%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Diskusi

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori yang ada tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Herzberg (1966), faktor motivator seperti pengakuan atas prestasi, peluang untuk berkembang, dan pekerjaan yang menantang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian oleh Assidiqi & Hapsari (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, literasi digital berperan penting dalam memfasilitasi karyawan dalam menggunakan teknologi yang ada di UMKM kuliner. Penelitian oleh Lusiani (2024) menunjukkan bahwa literasi digital dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memperbaiki kualitas pelayanan. Literasi digital yang baik memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan aplikasi digital dengan lebih efektif, seperti dalam memproses pesanan dan mengelola transaksi pembayaran secara digital[14].

Pemanfaatan teknologi digital, khususnya sistem POS dan aplikasi manajemen stok, juga terbukti memberikan dampak positif. Seperti yang dikemukakan oleh Djatmika (2025), pemanfaatan teknologi digital dalam operasional UMKM dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Hal ini sangat relevan bagi UMKM kuliner di Kota Mataram yang perlu beradaptasi dengan kemajuan teknologi untuk tetap bersaing di pasar yang semakin digital[15].

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran penting bahwa integrasi motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong keberhasilan UMKM kuliner di Kota Mataram.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja, literasi digital, dan pemanfaatan teknologi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Mataram. Dengan meningkatkan motivasi kerja melalui insentif, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, serta memperkuat literasi digital dan pemanfaatan teknologi, UMKM kuliner dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Beberapa implikasi praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi pemilik UMKM kuliner: Dapat mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan literasi digital karyawan dan memotivasi mereka dengan penghargaan dan insentif. Bagi pemerintah daerah dan lembaga pelatihan: Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang program pelatihan berbasis teknologi yang sesuai dengan kebutuhan UMKM kuliner lokal. Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah sampel yang terbatas dan lokasi penelitian yang hanya di Kota Mataram. Penelitian lebih lanjut di berbagai daerah dan dengan sampel yang lebih besar diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.

Referensi

- [1] S. Hamdi, M. Kartika, D. P. Putra, and S. Hifzia, "Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner di Kota Mataram Nusa

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11901>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Tenggara Barat,” *Journal of Economics and Management*, vol. 2, no. 3, pp. 157–163, Dec. 2024, doi: 10.70716/ecoma.v2i3.83.
- [2] N. N. Harnika and W. Sutama, “Mempromosikan Wisata Kuliner Di Kota Mataram Melalui Media Sosial, Peluang Dan Tantangan.”
- [3] D. Pratama, “Write 4 words for the title of the article...-1 Strategi Pengembangan Sdm Pada Umkm Kuliner Pada Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. Article Info,” vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2025, doi: 10.55681/ijereg.v1i1.33.
- [4] A. S. S. D. A. R. Saharuddin, “PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KELAYAKAN BISNIS UMKM KULINER BAKSO,” 2025.
- [5] Luthfi Umamul Husna and Bangun Putra Prasetya, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta,” *Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 19–28, Jun. 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i2.3039.
- [6] E. Prasetiyo *et al.*, “Optimalisasi Teknologi Digital untuk Mendukung Daya Saing UMKM di Era Transformasi Digital,” 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/jpmd>
- [7] Supratman, Tama Krisnahadi, and Shabrina Dwi Regita, “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mataram,” 2024.
- [8] F. Zulfikri Nasution, “Pemetaan UMKM Kuliner Berbasis Web GIS di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat,” 2025.
- [9] Rendi Pranoto, Niken Widyastuti, and Bambang Irijanto, “Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM,” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, vol. 2, no. 1, pp. 26–39, Mar. 2025, doi: 10.61132/jumaket.v2i1.729.
- [10] ¹ Riyadini, R. Utamii, ² Suwandi, ³ Yuniwati, and D. Gustiarini, “Pengaruh Motivasi Herzberg Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Group Cabang Lampung,” *Jurnal Minfo Polgan*, vol. 12, no. 2, 2023, doi: 10.33395/jmp.v12i2.12533.
- [11] D. Rachmawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri,” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 4, no. 11, 2025.
- [12] A. Hariputra, A. A. Rachmadan, and H. Sastryawanto, “Studi Empiris Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM di Surabaya,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Agribisnis, Januari*, vol. 2025, no. 1, pp. 1–13.
- [13] A. Ardani *et al.*, “Meningkatkan Kinerja Industri Jasa Makanan di Indonesia Melalui Pelatihan Keterampilan dan Pengalaman,” *Small and Medium Enterprises*, vol. 1, 2024, doi: 10.53697/umkm.v1i1.398.
- [14] P. Henirsa, A. Azimi, and I. Pontianak, “Analisis Penguasaan Teknologi Bisnis Digital Dalam Keunggulan Bersaing Revolusi Industri 4.0 Pada Umkm Kuliner Di Kota Pontianak,” *Jurnal Andromeda*, vol. 1, no. 2, 2023, [Online]. Available: <https://pontianak.go.id>
- [15] Hilda Hasibuan and H. Febriaty, “Analisis Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Makanan Cepat Saji Yang Terdaftar Di Marketplace Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Medan (Studi Kasus : Grab-Food Dan Go-Food),” 2024.