

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Bersaing UMKM Kota Depok

Liza Astrieani Sophi¹, Udriyah², Ali Ridho³

^{1,2,3} Universitas Global Jakarta

Corresponding Author: Liza Astrieani Sophi, E-Mail: lizaastrieanisophi@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) dan kompetensi digital terhadap kemampuan bersaing UMKM di Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 100 pelaku UMKM. Instrumen dikembangkan dari indikator-indikator yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green HRM* berpengaruh signifikan secara parsial sedangkan Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan. Kedua variabel memiliki pengaruh bersama-sama yang signifikan secara simultan terhadap kemampuan bersaing UMKM. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 57,8% variasi kemampuan bersaing. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi strategi manajemen SDM berbasis lingkungan dan penguatan kapabilitas digital dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Kata Kunci: *Green HRM*, Kompetensi Digital, Daya Saing, UMKM

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management (Green HRM) and digital competence on the competitive advantage of MSMEs in Depok City. The research employs a quantitative approach using a survey method involving 100 MSME actors. The research instrument was developed based on indicators validated in previous studies. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that Green HRM has a significant partial effect, while Digital Competence does not have a significant effect. However, both variables simultaneously have a significant influence on MSMEs' competitive advantage. The coefficient of determination (R^2) of 0.578 indicates that the two independent variables explain 57.8% of the variation in competitive advantage. This study highlights the importance of integrating environmentally-based HRM strategies and strengthening digital capabilities in addressing increasingly dynamic business competition.

Keywords: Green HRM, Digital Competence, Competitive Advantage, MSMEs

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang memainkan peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Data Kementerian Koperasi dan UKM (2023) menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Namun, dalam menghadapi era digitalisasi dan isu lingkungan global, UMKM dihadapkan pada tantangan yang kompleks, seperti adaptasi teknologi dan keberlanjutan lingkungan, yang berimplikasi terhadap kemampuan bersaing mereka di pasar. Ira Gusmiarti (2024) menunjukkan bahwa Program UMKM *Go Digital* menunjukkan bahwa terjadinya pencapaian target sejak tiga tahun terakhir.

Meskipun begitu, data yang ditunjukkan masih banyak sekali para pelaku UMKM yang belum ikut dalam program “UMKM *Go Digital*” yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Jumlah UMKM *Go Digital* di Indonesia

Keterangan	Data Jumlah UMKM <i>Go Digital</i> di Indonesia			
	2020	2021	2022	2023
Jumlah UMKM	64,19 Juta	65,46 Juta	65 Juta	65,5 Juta
Target UMKM	10 Juta	14 Juta	20 Juta	24 Juta
Jumlah Capaian	12 Juta	16,4 Juta	20,9 Juta	27 Juta

Sumber: *Kadin Indonesia dan GoodStats (Diolah kembali oleh peneliti).*

Kemampuan bersaing UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek operasional dan kualitas produk, tetapi juga oleh strategi manajemen sumber daya manusia dan tingkat adopsi teknologi digital. Menurut Pambreni & Ridho (2022) pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien dapat mewujudkan tujuan usaha secara optimal. *Green Human Resource Management (Green HRM)* menjadi salah satu pendekatan strategis yang mengintegrasikan praktik pengelolaan SDM dengan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan (Fathussalam dkk., 2021). Praktik ini mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga kompensasi yang berorientasi pada isu lingkungan (Wijonarko, 2022). Kota Depok sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat menunjukkan dinamika perkembangan UMKM yang signifikan. Namun, data dari BPS Jawa Barat menunjukkan fluktuasi jumlah UMKM dalam lima tahun terakhir, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Banyak Jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Depok

Kabupaten/Kota	Banyaknya Usaha Mikro dan Kecil Menurut Kabupaten/Kota (Unit)					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kota Depok	19.892	14.516	14.716	13.916	11.429	15.180

Sumber: *Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat.*

Berdasarkan data yang diperoleh dari Portal Satu Data Kota Depok pada tahun 2025, menunjukkan kebutuhan terkait *Green HRM* atau *Green Human Resource Management* sangatlah penting karena dapat menjadi salah satu dari berbagai upaya untuk membantu mengurangi dampak dari kerusakan lingkungan yang terjadi di kota Depok, serta penerapan strategi yang dapat meningkatkan daya saing UMKM perlu diperhatikan, salah satunya melalui implementasi *Green HRM* yang dengan berfokus pada ramah lingkungan untuk menjadi salah satu alasan atau upaya dalam mengurangi dampak tersebut (Fathussalam dkk., 2021). Penerapan keramahan lingkungan, dengan melakukan berbagai praktik dalam pelestarian lingkungan serta memberikan wawasan yang lebih baik dan mendalam mengenai pentingnya memelihara kondisi lingkungan supaya tetap terjaga, terutama pada lingkungan kota Depok (Astuti, 2018).

Tabel 3 Indeks Kualitas Lingkungan Hidup

Kabupaten/Kota	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kota Depok	42.03	53.89	59.01	58.61	57.85	59.00

Sumber: *Portal Satu Data Kota Depok* (dikelola kembali oleh penulis)

Di sisi lain, kompetensi digital menurut Saudari (2024) mengacu pada kemampuan dalam mengelola teknologi serta memanfaatkan pengetahuan mengenai aspek internal seperti kesiapan teknologi dan kapasitas SDM dengan baik akan mendapatkan keunggulan dalam beradaptasi pada perubahan yang terjadi pada pasar serta trend konsumen yang selalu berkembang (Sudari, 2024). Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) Kota Depok pada tahun 2024 menunjukkan capaian tinggi pada aspek infrastruktur dan keterampilan, namun masih rendah pada aspek pemberdayaan digital. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara potensi teknologi dan pemanfaatannya secara produktif dalam sektor UMKM. Namun, dengan menggunakan teknologi yang tepat sebagai penerapan alat-alat produksi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pelaku UMKM, akan terbukti meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha (Pambreni, dkk., 2024).

Pambreni, Maghfuriyah, dan Udriyah (2024) menunjukkan bahwa penguatan daya saing UMKM tidak selalu harus berbasis teknologi canggih, tetapi bisa dicapai melalui penerapan teknologi tepat guna yang sesuai dengan karakteristik usaha yang dapat meningkatkan kualitas produk dan memperluas akses pasar, terutama pasca pandemi. Kemudian menurut Pambreni dan Sudari (2025), melakukan suatu usaha dengan metode digitalisasi dapat menjadi salah satu faktor utama yang membantu UMKM untuk dapat bertahan dan bangkit setelah masa pandemi, yang dimana proses digitalisasi yang mencakup efisiensi biaya, desain platform yang menarik, serta hubungan yang interaktif dengan konsumen, berperan besar dalam memperkuat daya saing UMKM sehingga dapat dinilai mampu untuk meningkatkan kemampuan adaptasi pelaku usaha terhadap perubahan pasar dan teknologi.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh *Green HRM* maupun kompetensi digital secara terpisah terhadap kinerja organisasi (Yarnal & Patil, 2024; Rakib dkk., 2023), namun kajian yang menggabungkan keduanya dalam konteks kemampuan bersaing UMKM, khususnya di tingkat lokal seperti Kota Depok, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green HRM* dan kompetensi digital secara simultan terhadap kemampuan bersaing UMKM di Kota Depok. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan strategi daya saing berbasis keberlanjutan dan transformasi digital. Oleh karena itu, dukungan pemerintah sangat diperlukan kemudian dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan untuk memperkuat sektor UMKM sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal (Wismiron, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM di Kota Depok, Jawa Barat. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih secara *purposive*, dengan kriteria usaha aktif, berdiri minimal memiliki 2 karyawan, merupakan pemilik atau pihak yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan usaha, memiliki aktivitas digital dasar serta menerapkan prinsip keberlanjutan lingkungan atau aktivitas yang berkaitan dengan konsep hijau. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Variabel independen terdiri dari *Green Human Resource Management* (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kemampuan Bersaing (Y). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Green Human Resource Management	<i>Green Recruitment</i>	X1.1	0,361	0,891	Valid
		X1.2	0,361	0,554	Valid
		X1.3	0,361	0,771	Valid
	<i>Green Training</i>	X1.4	0,361	0,816	Valid
		X1.5	0,361	0,726	Valid
		X1.6	0,361	0,703	Valid
	<i>Green Performance Appraisal</i>	X1.7	0,361	0,791	Valid
		X1.8	0,361	0,698	Valid
		X1.9	0,361	0,85	Valid
Kompetensi Digital	Akses (<i>Access</i>)	X2.1	0,361	0,788	Valid
		X2.2	0,361	0,806	Valid
		X2.3	0,361	0,558	Valid
		X2.4	0,361	0,593	Valid
	Penggunaan (<i>Use</i>)	X2.5	0,361	0,664	Valid
		X2.6	0,361	0,512	Valid
	Pembuat Aplikasi (<i>Create Application</i>)	X2.8	0,361	0,765	Valid
		X2.9	0,361	0,495	Valid
		X2.10	0,361	0,768	Valid
	Pembuatan (<i>Create</i>)	X2.11	0,361	0,784	Valid
		X2.12	0,361	0,721	Valid
	Komunikasi (<i>Communicate</i>)	X2.13	0,361	0,777	Valid
		X2.14	0,361	0,616	Valid

Kemampuan Bersaing	Inovasi Produk	X2.15	0.361	0,504	Valid
		Y.1	0.361	0.699	Valid
		Y.2	0.361	0.677	Valid
		Y.3	0.361	0.751	Valid
	Efisiensi Sumber Daya	Y.4	0.361	0.851	Valid
		Y.5	0.361	0.787	Valid
		Y.6	0.361	0.806	Valid
	Peningkatan Kualitas Proses dan <i>Output</i>	Y.7	0.361	0.796	Valid
		Y.8	0.361	0.758	Valid
		Y.9	0.361	0.809	Valid
	Diferensiasi Melalui Praktik Hijau	Y.10	0.361	0.729	Valid
		Y.11	0.361	0.72	Valid
		Y.12	0.361	0.832	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, terdapat total 36 pernyataan yang terkait dengan Variabel *Green Human Resource Management* (X1), Variabel Kompetensi Digital (X2) dan Variabel Kemampuan Bersaing (Y). Pada hasil Analisis uji yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa ada beberapa pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi rhitung lebih besar daripada nilai korelasi rtabel, hal ini menunjukkan bahwa rhitung > rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2021), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi instrumen dalam mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda. Jika nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1, maka instrumen tersebut dianggap sangat reliabel dengan tingkat signifikan (0,06) atau setara dengan 60%, yang diukur untuk menguji reliabilitas dan menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

Tabel 5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Green Human Resource Management</i>	0.907	Reliabel
2	Kompetensi Digital	0.903	Reliabel
3	Kemampuan Bersaing	0.937	Reliabel

Sumber: Tabel dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang menjadi fokus penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Nilai Alpha Cronbach yang digunakan menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* (X₁) memiliki nilai sebesar 0.907, kemudian variabel Kompetensi Digital (X₂) adalah 0.903, sedangkan variabel Kemampuan Bersaing (Y) memiliki nilai sebesar 0.937. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut

reliabel untuk dijadikan ukuran yang konsisten dalam konteks pengukuran yang dilakukan, karena melebihi nilai minimum signifikan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi yang diperlukan supaya hasil estimasi model regresi tidak bias dan dapat diandalkan, untuk mendapatkan yang lebih tepat, pengujian asumsi klasik terlebih dahulu digunakan untuk mendapatkan suatu hasil pada persamaan regresi (Sahir, 2021).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sahir (2021) bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi klasik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui *software* SPSS versi 27 terhadap nilai residual yang tidak terstandarisasi (*Unstandardized Residual*). Jika hasil nilai Sig < 0,05 berarti data yang didapat tidak terdistribusi normal, atau menunjukkan perbedaan pada kurva yang normal. Sebaliknya, jika nilai Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal (Sahir, 2021). Berikut adalah hasil uji Normalitas menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov*:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	Unstandardized Residual	
		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,58466495
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,041
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,118
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS (2025)

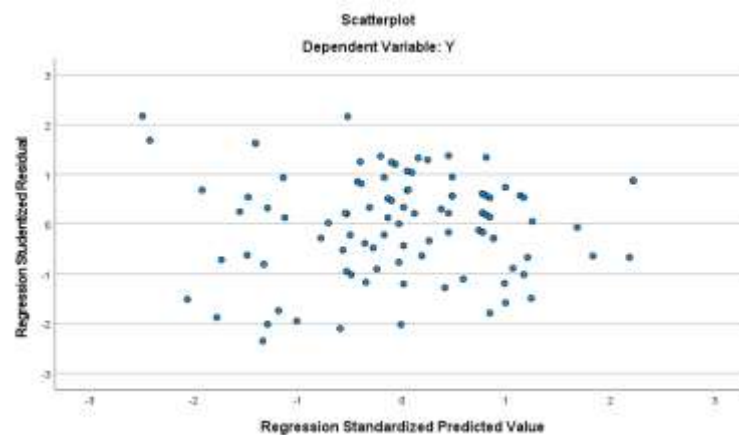
Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh jumlah responden sebanyak 100 dengan nilai mean residual sebesar 0 dan standar deviasi sebesar 2,58466495. Nilai yang didapat melalui tes *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh adalah 0.118 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.080. Hasil nilai signifikansi yang bernilai 0.118 menunjukkan lebih besar dari 0.05 (0.118 > 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, hal ini menunjukkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil mengalami heteroskedastisitas, pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* atau melalui metode statistik. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Sahir, 2021).

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS yang didapatkan, grafik *scatterplot* menunjukkan adanya penyebaran titik dengan pola yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi variabel *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan dalam menguji, melihat dan mendeteksi ditemukannya hubungan yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas. Cara biasa yang dilakukan untuk melihat adanya multikolinear yakni dengan melihat angka *tolerance* yang setelah diperoleh. Semakin tinggi VIF (*Variance Inflation Factor*), semakin rendah pula *Tolerance* (Sahir, 2021).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	<i>Green Human Resource Management</i>	0,864	1,157

Kompetensi Digital	0,864	1,157
--------------------	-------	-------

Sumber: *Diolah peneliti menggunakan SPSS (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, nilai Tolerance untuk *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital adalah sebesar 0,864 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,157 untuk keduanya. Karena nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas antar dua variabel bebas pada penelitian ini.

1. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji suatu klaim atau dugaan memiliki koefisien regresi yang signifikan atau tidak. Pengujian dapat dilakukan secara parsial maupun simultan, dan juga melibatkan perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variabilitas data dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel (Sahir, 2021).

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian untuk melihat besarnya pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat serta bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari suatu variabel independen bernilai 0, yang artinya variabel tersebut punya pengaruh yang relevan terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Pada penelitian ini, variabel independennya adalah *Green Human Resource Management* (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kemampuan Bersaing (Y). Berikut adalah hasil dari dilakukannya uji parsial (t):

Tabel 9 Hasil Uji t Variabel *Green Human Resource Management*

<i>Coefficients^d</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B		
1	<i>(Constant)</i>	10,146	2,539	0,013
	<i>Green Human Resource Management</i>	0,882	9,876	0,000

Sumber: *Dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel 4.20, hasil dari uji t (parsial) menunjukkan variabel *Green Human Resource Management* (X_1) terhadap kemampuan bersaing (Y) yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing secara parsial.

Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Kompetensi Digital

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>

B				
1	(Constant)	10,146	2,539	0,013
	Kompetensi Digital	0,106	1,896	0,061

Sumber: *Dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel 4.21, hasil dari uji t (parsial) menunjukkan variabel Kompetensi Digital (X_2) terhadap kemampuan bersaing (Y) yang memiliki Nilai signifikansi $0,061 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing secara parsial pada tingkat signifikansi 5%.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (X), dan menguji signifikansi koefisien dari variabel independen serta melihat bagaimana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y), untuk mencari hubungan antara satu variabel X dengan variabel Y (Sahir, 2021).

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	10,146	3,996		2,539	0,013
	<i>Green Human Resource Management</i>	0,882	0,089	0,701	9,876	0,000
	Kompetensi Digital	0,106	0,056	0,135	1,896	0,061
a. Dependent Variable: Kemampuan Bersaing						

a. Dependent Variable: Kemampuan Bersaing

Sumber: *Dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil yang ditempatkan pada Tabel 4.19 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 10,146 + 0,882X_1 + 0,106X_2$$

1. Y = Kemampuan Bersaing
2. X_1 = *Green Human Resource Management*
3. X_2 = Kompetensi Digital

Berdasarkan rumus di atas, dapat diartikan bahwa:

1. Hasil menunjukkan bahwa Nilai konstanta sebesar 10,146, jika *Green HRM* dan Kompetensi Digital bernilai nol, maka Kemampuan Bersaing diperkirakan sebesar 10,146. Setiap peningkatan 1 satuan dalam *Green HRM* akan meningkatkan Kemampuan Bersaing sebesar 0,882 satuan, sedangkan Kompetensi Digital akan meningkatkan Kemampuan Bersaing sebesar 0,106 dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Koefisien variabel *Green Human Resource Management* memiliki nilai sebesar 0.556 satuan. Setiap kenaikan 1 satuan, *Green Human Resource Management* (X_1) akan meningkatkan variabel Kemampuan Bersaing (Y) pada UMKM sebesar 0.556 satuan.
3. Koefisien variabel Kompetensi Digital (X_2) memiliki nilai sebesar 0.387 satuan. Setiap kenaikan 1 satuan Kompetensi Digital (X_2) akan meningkatkan variabel Kemampuan Bersaing (Y) pada UMKM sebesar 0.387 satuan.
4. Model regresi ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kemampuan Bersaing. Namun, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berpengaruh secara parsial (individual), dilakukan Uji t yang akan dijelaskan pada tahap selanjutnya.

c. Uji Simultan (f)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui apakah *Green Human Resource Management* (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing (Y).

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji f)

<i>ANOVA^a</i>				
<i>Model</i>		<i>df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2	66,500	.000b
	<i>Residual</i>	97		
	<i>Total</i>	99		
a. Dependent Variable: Kemampuan Bersaing				
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital, <i>Green Human Resource Management</i>				

Sumber: *Dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.22 uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 66,500 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing UMKM di Kota Depok. Maka dari hasil tersebut, hipotesis 3 (H_{a3}) yang dimana hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing, yang artinya, meskipun secara parsial Kompetensi Digital tidak signifikan, kombinasi kedua variabel tersebut tetap memberikan pengaruh yang nyata ketika digabungkan dalam model regresi yang dimana berpengaruh terhadap kemampuan para pelaku UMKM di Kota Depok untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bersaing.

d. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Analisis *Variant* (R^2) atau Uji Determinasi yaitu suatu cara untuk mengukur, mengetahui dan melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) yang dapat ditemukan pada nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu atau $0 \leq R^2 \leq 1$ (Sutrisno, 2022). Jika semakin tinggi nilainya, maka semakin baik pula model regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.760a	0,578	0,570	2,61118
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital, Green Human Resource Management				
b. Dependent Variable: Kemampuan Bersaing				

Sumber: Dikelola oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai R Square sebesar 0.578, yang berarti bahwa 57.8% variasi dalam Kemampuan Bersaing dapat dijelaskan oleh *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital. Sisanya sebesar 42.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam regresi penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini layak dan signifikan secara statistik, yang dimana *Green Human Resource Management* (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kemampuan Bersaing (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kemampuan Bersaing

Green Human Resource Management seperti pelatihan ramah lingkungan, rekrutmen berbasis kesadaran lingkungan, serta kompensasi berbasis kontribusi lingkungan memiliki dampak terhadap efisiensi operasional dan reputasi usaha, yang dimana dalam konteks UMKM di Kota Depok, *Green Human Resource Management* menjadi solusi untuk menghadapi tuntutan keberlanjutan serta membangun diferensiasi yang positif di mata konsumen. Hasil dari uji parsial (uji t) yang dilakukan menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (*Green HRM*) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Bersaing UMKM. Nilai signifikansi < 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel menandakan bahwa hipotesis (H_{a1}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi praktik *Green Human Resource Management* yang diterapkan dalam UMKM di Kota Depok, maka semakin besar pula Kemampuan Bersaing para pelaku UMKM yang akan mereka miliki dalam menghadapi pesaing lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Din dkk. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang penting antara pencapaian kemampuan bersaing dan praktik

Green Human Resource Management. Penerapan kebijakan SDM yang peduli dan ramah lingkungan terbukti dapat meningkatkan citra suatu usaha, efisiensi biaya, dan menarik konsumen yang peduli terhadap keberlanjutan. Hal serupa juga diungkap oleh Irawati & Rizky (2024), bahwa *Green HRM* tidak hanya berdampak langsung terhadap keunggulan bersaing, tetapi juga secara signifikan mendorong inovasi ramah lingkungan, yang kemudian memperkuat daya saing UMKM di tingkat lokal.

2. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Bersaing

Kompetensi Digital yang dimana merupakan kemampuan dalam mengakses, menggunakan, dan menciptakan konten digital, serta melakukan komunikasi secara efektif melalui platform digital membantu UMKM untuk menjangkau pasar lebih luas, memperkuat pemasaran, serta meningkatkan efisiensi dalam operasional. UMKM yang memiliki pengetahuan tentang penggunaan digital dapat lebih cepat dan mudah beradaptasi terhadap perubahan tren konsumen dan teknologi. Pada hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan, Kompetensi Digital tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kemampuan Bersaing UMKM. Nilai signifikansi > 0.50 pada uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kemampuan Bersaing secara parsial, yang artinya meskipun peningkatan kompetensi digital seperti kemampuan menggunakan teknologi, pemasaran digital, dan literasi digital dapat membantu UMKM, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk disebut signifikan dalam konteks penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan hasil yang diperoleh oleh Adityawarman & Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi digital tidak otomatis meningkatkan daya saing bila tidak diimbangi dengan strategi, produk, dan pemahaman pasar yang baik, oleh karena itu kompetensi digital hanya memiliki potensi apabila diimplementasikan secara tepat dan strategis. Begitu pula menurut Sudari (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan dalam keberhasilan serta penggunaan digital oleh UMKM tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kesiapan organisasi dan dukungan lingkungan yang menunjukkan serta memperkuat bahwa kompetensi digital perlu didukung oleh sistem manajemen dan ekosistem pendukung supaya dapat digunakan secara optimal dalam meningkatkan daya saing yang dimiliki.

Hal disebabkan oleh belum meratanya pemanfaatan teknologi atau rendahnya tingkat adopsi digital dikarenakan Kompetensi digital hanya memiliki potensi untuk mendukung daya saing jika diiringi dengan faktor-faktor lain seperti strategi bisnis yang tepat, kualitas produk atau layanan, pemahaman pasar, dan sebagainya. Misalnya, meskipun sebuah UMKM memiliki keahlian dalam pemasaran digital, jika mereka tidak memiliki produk yang menarik atau kualitas layanan yang baik, kompetensi digital saja tidak akan cukup untuk meningkatkan daya saing. Begitu pula menurut Sudari (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan dalam keberhasilan serta penggunaan digital oleh UMKM tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kesiapan organisasi dan dukungan lingkungan yang menunjukkan serta memperkuat bahwa kompetensi digital perlu didukung oleh sistem manajemen dan

ekosistem pendukung supaya dapat digunakan secara optimal dalam meningkatkan daya saing yang dimiliki.

3. Pengaruh *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Bersaing

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Bersaing. Nilai F hitung yang besar dan signifikansi < 0.05 menunjukkan bahwa integrasi praktik ramah lingkungan dan kompetensi digital secara sinergis memperkuat posisi UMKM dalam menghadapi persaingan. Artinya, UMKM yang menerapkan GHRM dan juga memiliki kompetensi digital tinggi akan lebih unggul dalam menjawab tantangan pasar.

Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan strategis yang mencakup aspek lingkungan dan teknologi untuk mendorong daya saing UMKM di era modern. Secara simultan, hasil penelitian ini diperkuat oleh Yarnal & Patil (2024) yang menyimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* dan kompetensi digital dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, selama diterapkan dengan baik dan strategis. Efektivitas keduanya bergantung pada kapasitas internal dan konteks spesifik UMKM. Selain itu, Gitaya & Wastiko (2024) menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* dan kompetensi digital memiliki potensi positif terhadap daya saing, meskipun terdapat pada beberapa kasus, pengaruhnya belum signifikan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh pelaku UMKM. Ini menunjukkan pentingnya dukungan kebijakan dan pelatihan supaya dampak keduanya dapat menjadi lebih optimal (Maliha, 2024).

KESIMPULAN

Green Human Resource Management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Bersaing UMKM di Kota Depok. Praktik pengadopsian *Green HRM* dapat membantu meningkatkan efisiensi, reputasi, dan keberlanjutan yang mendorong daya saing pelaku UMKM. Sedangkan Kompetensi Digital (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Bersaing, meskipun ada pengaruh positif, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dikatakan signifikan dapat dikarenakan kompetensi digital belum optimal di kalangan UMKM, misalnya hanya sebatas penggunaan media sosial tanpa strategi yang terintegrasi, seperti kurangnya pelatihan atau dukungan teknologi, sehingga pelaku UMKM belum mampu menggunakan kompetensi digital menjadi keunggulan kompetitif. Sedangkan secara simultan, *Green Human Resource Management* dan Kompetensi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Bersaing UMKM, yang dimana hubungan antara keduanya memperkuat keunggulan kompetitif dan kemampuan bersaing pelaku UMKM secara berkelanjutan.

Pada hasil analisis regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.578, yang berarti bahwa 57,8% variasi dalam Kemampuan Bersaing dapat dijelaskan oleh variabel *Green Human Resource Management* (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2) secara simultan. Sementara itu, 42,2% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel kemampuan bersaing dan memberikan kontribusi yang besar. Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam model ini dapat dikatakan cukup kuat dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan yang dialami dan diakui oleh peneliti, seperti berupa sampel yang hanya mencakup UMKM di Kota Depok sehingga hasil tidak dapat diperluas hingga ke wilayah lain dikarenakan berbagai keterbatasan yang dapat memengaruhi terjadinya kesalahan atau kurangnya akurasi dalam penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif dan tidak menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin dapat memengaruhi kemampuan bersaing seperti keterbatasan waktu, dana, ketersediaan para responden, dan jumlah populasi yang tidak sedikit dengan bidang berbeda-beda, hal ini membuat cakupan variabel penelitian menjadi terbatas. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian, menambahkan pendekatan secara kualitatif, dan mempertimbangkan variabel lain atau tambahan yang berkaitan dengan topik atau konteks yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, & Wahyuni, S. (2022). *Impact of digital capability on competitive advantage and performance of tourism SMEs in Indonesia: The role of strategic agility and absorptive capacity*. Proceedings of the 1st International Conference on Economic and Education (ICON 2021), 14–15 Desember 2021, Padang, Sumatra Barat, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.14-12-2021.2318370>
- Ainayah, & Setyaningrum, R. P. (2024). *The influence of green human resource management and green innovation on business sustainability mediated by digital skills at RSUD Sayang Cianjur*. Mantik: Manajemen, Teknologi Informasi dan Komunikasi, 8(1), 303–313. <https://doi.org/10.35335/mantik.v8i1.5057>
- Amalia, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi Literasi Digital Guru terhadap Keefektifan Pembelajaran Matematika di SMA Negeri 2 Woha (Tesis S1, Universitas Pendidikan Ganesha)*. Repository Universitas Pendidikan Ganesha. <https://repo.undiksha.ac.id/16239/>
- Amanda, A. (2024). *Angket Penelitian Literasi Digital*. Scribd. <https://www.scribd.com/document/537933826/Angket-Penelitian-Literasi-Digital>
- Ardianto, D., Wihartika, D., Astuti, W., Gandung, M., & Fitriyani, S. (2024). *Strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam era digital: Kajian SLR terhadap praktik sumber daya manusia yang*

- mengoptimalkan SDM serta dampaknya terhadap lingkungan. Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(3).
<https://doi.org/10.32493/drb.v8i3.49322>
- Ashdaq, M., & Mandasari, N. F. (2022). *Pengaruh kompetensi digital dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja sumber daya manusia pada institusi publik*. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). *Green human resource management implication on increasing productivity of small and medium enterprises*. IPTEK Journal of Proceedings Series, 3, 3724–3730. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i3.3724>
- Awwad, A., Anouze, A. L. M., & Ndubisi, N. O. (2022). *Green customer and supplier integration for competitive advantage: The mediation effect of sustainable product innovation*. Sustainability, 14(16), Article 10153. <https://doi.org/10.3390/su141610153>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2025). *Banyaknya usaha mikro dan kecil menurut kabupaten/ kota*. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzUyIzI=/banyaknya-usaha-mikro-dan-kecil-menurut-kabupaten-kota.html>
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021, July). *Pengaruh kompetensi digital dan keterikatan SDM terhadap kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah*. Dalam E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (Vol. 2, No. 1, hlm. 51–59).
- Basran, A. (2023). *Pengaruh Penggunaan Literasi Digital terhadap Hasil Belajar Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMPN Karumpa No. 25 Kepulauan Selayar*. UIN Alauddin
- Baykal, E., & Bayraktar, O. (2022). *Green human resources management: A novel tool to boost work engagement*. Frontiers in Psychology, 13, Article 951963. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951963>
- Din, A. U., Yang, Y., Yan, R., Wei, A., & Ali, M. (2024). *Growing success with sustainability: The influence of green HRM, innovation, and competitive advantage on environmental performance in the manufacturing industry*. Heliyon, 10(10), e30855. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30855>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). *Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan*. Journal on Education, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Elvis, M. C. & Lumingkewas (2023). *Konsep dasar manajemen: Ilmu dan seni mengatur organisasi*. Tahta Media Group.
- Fathussalam, Agnam, Ayuwati, dkk., (2021). *Faktor yang mempengaruhi implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model konseptual*. Journal of Advances in Information and Industrial Technology, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>
- Ferado, Angel. (2022). *Strategi implementasi green human resource management terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar*. Repository Universitas Fajar. <https://repository.unifa.ac.id/id/eprint/90/>

- Firmansyah, S. L., & Darmawan, B. A. (2024). *Mengungkap Peran Kecepatan Inovasi dalam Meningkatkan Daya Saing UMK*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(6), 113–120.
- Gitaya, R. V. S., & Wastiko, J. (2024). *Pengaruh Green Human Resources Management dan Employee Eco-Friendly Behavior Terhadap Keberlanjutan Organisasi yang Dimediasi oleh Kinerja Lingkungan pada Perusahaan PDAM Surakarta*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 1–19.
- Hayat, Z., & Munawaroh, M. (2024). *Dampak kompetensi digital terhadap peningkatan daya saing UMKM di Kabupaten Serang*. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v3i1.1175>
- Indonesia Ministry of Digital Innovation (IMDI). (2024). *Buku IMDI Bab 1–5 (versi 6)* [PDF]. https://imdi.sdmdigital.id/publikasi/02122024_Buku%20IMDI_BAB%201-5_V6_compressed.pdf
- Ira, G. (2023). *27 juta UMKM telah go digital hingga 2023*. <https://data.goodstats.id/statistic/27-juta-umkm-telah-go-digital-hingga-2023-gXpaM>
- Irawati, N., & Rizky, F. (2024). *The influence of green human resource management on competitive advantage: The role of green innovation*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 85–97.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*. *Co-Management: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ilmu Sosial*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Julia, J., Septiani, A., Agustin, N., & Setyaningrum, R. P. (2025). *Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Employee Engagement pada Innovation Management yang dimediasi oleh Digital Skill*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3795–3812. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6745>
- Kaltsum, U. (2024). *Pengaruh Green Intellectual Capital dan Etika Lingkungan Perusahaan terhadap Green Competitive Advantage (Studi Bank Syariah di Bima)* (Tesis master, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Repository UIN Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/76553>
- Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN). (2024). *UMKM Indonesia – Data dan Statistik*. <https://kadin.id/data-dan-statistik/umkm-indonesia/>
- Kamilia, A. R. (2023). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap business sustainability melalui competitive advantage pada UMKM DKI Jakarta (S2 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta)*. Repository Universitas Mercu Buana.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2021, 5 Mei). *UMKM menjadi pilar penting dalam perekonomian Indonesia* (Siaran Pers HM.4.6/103/SET.M.EKON.3/05/2021). Jakarta, Indonesia.

- Kementerian UMKM. (2023). *Tantangan yang dihadapi UMKM termasuk teknologi*. Isu Sepekan, V. Puslit November 2023. https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/isu_sepekan/Isu%20Sepekan---V-PUSLIT-November-2023-246.pdf
- Khalfani, K. (2023). *Representasi kritik sosial dalam lagu Iwan Fals dan Iksan Skuter (Analisis semiotik multimodal)*. Universitas Pendidikan Indonesia. http://repository.upi.edu/96774/4/S_IND_1908720_Chapter3.pdf
- Maliha, D. W. (2024). *Evaluasi literatur tentang penerapan transformasi digital pada UMKM untuk meningkatkan daya saing ekonomi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Nusantara, 2(2), 110–114. <https://doi.org/10.56854/jeqn.v2i2.155>
- Marditama, T., & Yusliza, M. Y. (2023). *Cultivating Green Human Resource Management (GHRM) to Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) for Green Performance*. Greenation International Journal of Tourism and Management, 1(2), 184–195. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v1i2.47>
- Marlina. (2025). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Task-Related Green Behavior dan Voluntary Green Behavior (Studi Kasus pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.)*. Repository UIN Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/83456>
- Medennikov, V. I. (2020). *The impact of digital transformation on the competitiveness of small and medium agro-industrial enterprises*. In Proceedings of the International Conference on Policies and Economics Measures for Agricultural Development (AgroDevEco 2020) (pp. 241–247). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200729.047>
- Pambreni, Y., Maghfuriyah, A., & Udriyah. (2024). *Peningkatan usaha keripik singkong berbasis teknologi tepat guna menuju UMKM yang berdaya saing pasca pandemi*. KUAT: Kumpulan Artikel Ilmiah Akuntansi Terapan, 6(1). <https://doi.org/10.31092/kuat.v6i1.2342>
- Pambreni, Y., & Ridho, A. (2022). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Pambreni, Y., & Sudari, S. A. (2025). *MSMEs resilience during post-pandemic through business digitalization mediated by competitive advantage*. Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 5(1). <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.691>
- Pemerintah Kota Depok. (2025). *Jumlah UMKM berdasarkan kecamatan di Kota Depok - Satu Data Kota Depok*. https://satudata.depok.go.id/User/detail_dataset/c0fb2257-cb89-4d4c-ac43-965d0afa5a6b
- Prayogi, R. D., & Estetika, R. (2019). *Kecakapan Abad 21: Kompetensi digital pendidik masa depan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(2), 144–151.
- Putri, S. V., Soemaryani, I., & Zusnita, W. O. (2023). *Pengaruh kompetensi digital dan kemitraan terhadap daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) kuliner di Kota Bandung*. Al-Qalam Jurnal Pendidikan, 15(2), 123-135. <https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/2481/1086>

- Putriani, B. A., Sinaga, D., & Kusnandar, K. (2023). *Literasi media digital pada siswa SMPN 1 Sumber Kabupaten Cirebon*. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 3(3), 207–230. <https://doi.org/10.24198/inf.v3i3.47254>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rakib, M., Azis, M., Najib, M., & Isma, A. (2024). *Impact of digital literacy, business innovation, competitive advantage on the existence of SMEs: A quantitative study in Makassar City, Indonesia*. *Quality – Access to Success*, 25(198), 277–283. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.30>
- Supriyati, I. R. (2024). *Pengaruh Green Human Resource Management dan work-life balance terhadap kinerja karyawan (studi pada Kopi Kenangan di Bekasi)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, H., Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing. ISBN: 978-623-89142-0-3
- Rusminah, S., & Purnomo, N. (2025). *The impact of digital transformation on the competitiveness of SMEs centers in Lamongan regency with innovation as a mediation variable*. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 8(3), 825–829. <https://doi.org/10.33751/jhss.v8i3.10737>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* [E-book]. KBM Indonesia. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafri.pdf>
- Salsabila, A., Adiza, T. N., Irdianti, A. J., & Saraswati, D. (2024). *Strategy to increase the competitiveness of MSME businesses in the era of digitalization for rural communities in the Medan region of North Sumatra*. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(3), 11. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i3.409>
- Sari, S. M., Yunizar, Y., & Sartika, D. (2020). *Determinants of MSME's competitive advantage: Do digital competency and entrepreneurial orientation matter?* *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 63–70. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i1.26999>
- Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). *Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior*. *Management Decision*, 61(1), 290–312. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869>
- Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). *Relationship marketing and digital marketing on competitive advantage in enhancing SMEs marketing performance at Semarang Regency*. *JSM*, 6(1).
- Sudari, S. A. (2024). *The effect of Technology-Organization-Environment (TOE) on e-commerce adoption among SMEs at Magelang Regency*. *Koinonia Journal of Management*, 4(2). <https://doi.org/10.60090/kjm.v4i2.1002.138-146>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* [E-book]. Digi-Lib STIKOM.
- Sutrisno, A. (2021). *Workshop teknik analisis data: Panduan praktis untuk peneliti*. STIE Pancasetia eLearning.

- Tambunan, C. R. (2023). *Kontribusi UMKM dalam Perekonomian I* DJPb Kementerian Keuangan RI. <https://djpbb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomianindonesia.html>
- Widyana, M. E. (2020). *Buku ajar pengantar manajemen*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Wijonarko, G., & Amaliyah. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan melalui perspektif Technology Acceptance Model (TAM)*. KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi, 2(1).
- Wismiron, R. (2023). *UMKM 2023 Kendala Memasuki Pasar Digital*. <https://mediaindonesia.com/opini/548450/umkm-2023-kendala-memasuki-pasar-digital>
- Yarnal, A. A., & Patil, R. (2024). *Application of green human resource management in micro, small, and medium enterprises to gain competitive advantage: A conceptual study*. JKJMR, 1(1), 24–30. <https://text2fa.ir/wp-content/uploads/Text2fa.ir-APPLICATION-OF-GREEN-HUMAN-RESOURCE-MANAGEMENT-IN-MICRO.pdf>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; xii, 148 hlm.). Depok: PT RajaGrafindo Persada. ISBN 978-623-372-773-0
- Zihan, W., & Makhbul, Z. K. M. (2024). *Green Human Resource Management as a Catalyst for Sustainable Performance: Unveiling the Role of Green Innovations*. Sustainability, 16(4), 1453. <https://doi.org/10.3390/su16041453>