

PENGARUH *DIGITAL COMPETENCE* TERHADAP *INNOVATION CAPABILITY* DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT ANGKASA PURA I SURABAYA

Dita Putri Cahyani A.Klasean

ditaputricak2308@gmail.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of digital competence on innovation capability with human capital as a mediating variable at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda. The research was quantitative. Furthermore, the population was all permanent employees at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda. The data collection technique used probability sampling with the Slovin formula. In line with that, there were 79 samples. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 3.0 application. The result showed that digital competence had a positive and significant effect on the innovation capability at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda. Likewise, digital competence had a positive and significant effect on the human capital at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda. Additionally, human capital had a positive and significant effect on the innovation capability at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda. In addition, human capital was able to mediate the effect of digital competence on innovation capability at PT Angkasa Pura I Surabaya International Airport, Juanda.

Keywords: digital competence, innovation capability, human capital

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Innovation Capability* dengan *Human Capital* Sebagai Variabel Mediasi di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai tetap di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik teknik *probability sampling* dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sejumlah 79 sampel penelitian dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya, *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Capital* pada Angkasa Pura I Surabaya, *Human Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya, dan *Human Capital* mampu memediasi pengaruh dari *Digital Competence* dalam memengaruhi *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya.

Kata Kunci : *digital competence, innovation capability, human capital*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang semakin pesat ditandai dengan terciptanya era revolusi industri 4.0 membuat suatu perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap segala sektor yang berkaitan dengan semua kegiatan industri. Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (Robbins, 2016:260).

Brennen dan Kreiss (2016) mendefinisikan digitalisasi sebagai mekanisme untuk merangkai informasi analog menjadi data digital. Kompetensi digital menjadi isu utama di dunia usaha, karena tidak semua karyawan memiliki keterampilan untuk menerima digitalisasi. Istilah kompetensi digital memiliki aspek-aspek seperti kerja tim, komunikasi,

pengelolaan informasi, pembentukan konten dan pengetahuan, teknis operasional, pemecahan masalah serta etika dan tanggung jawab (Ferrari, 2012). Konsep serupa ditemukan dalam definisi keterampilan abad ke-21. Hal terakhir ini bertumpu pada asumsi bahwa teknologi yang muncul akan mengubah cara belajar tradisional dan mengaktifkan keterampilan penting dalam lingkungan yang semakin Digital (Van Laar *et al.* 2017). Mengingat lingkungan yang menantang dimana organisasi harus beroperasi, organisasi yang berinvestasi dalam meningkatkan kemampuan inovatifnya cenderung memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam proyek-proyek di masa depan, karena kemampuan ini memanfaatkan keunggulan strategis perusahaan (Battour *et al.* 2022). Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan antara modal intelektual dan kemampuan inovasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Leitner (2011); Subramaniam dan Youndt (2005); serta Nyl-en dan Holmstrom (2015). Penelitian sebelumnya juga telah meneliti hubungan antara *Digital Competence* dan *Innovation Capability* oleh Battour *et al.* (2022) dan Heenkenda *et al.* (2022). Namun, sebagian besar telah mengkaji ini secara terpisah dengan penelitian terbatas yang menyelidiki bagaimana sumber daya manusia dan kompetensi Digital dapat berdampak pada inovasi Esposito *et al.* (2022) dan Stofkova, (2022)). Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Menurut teori kapabilitas dinamis, sumber daya strategis yang cenderung unik, bernilai, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kapabilitas inovatifnya (Teece, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini menyatakan bahwa penggunaan sumber daya pengetahuan melalui sumber daya manusia memungkinkan suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan inovatifnya. Meskipun tiga aspek modal intelektual, yaitu manusia, organisasi, dan sosial, telah banyak dipelajari sebagai prediktor kemampuan inovasi (Subramaniam dan Youndt, 2005), pengetahuan tentang hubungan antara sumber daya manusia sebagai sumber daya strategis dan pentingnya inovasi masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Prajogo dan Oke, 2016). Mengutip Punie dan Cabrera, (2006), yang telah mendefinisikan *Digital Competence* sebagai melibatkan penggunaan Teknologi Informasi yang percaya diri dan kritis untuk pekerjaan, waktu luang dan komunikasi. Kompetensi Digital didasarkan pada keterampilan dasar dalam TIK, yaitu penggunaan komputer untuk mengambil, menilai, menyimpan, memproduksi, menyajikan dan bertukar informasi (Ilomaki *et al.* 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Perkembangan teknologi di era Digital mengharuskan untuk beradaptasi dikarenakan beberapa hal yang sebelumnya dikerjakan manual kini bisa dilakukan secara otomatis menggunakan mesin atau sistem guna meningkatkan *Innovation Capability*. Era digitalisasi ditandai dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dimana organisasi di era sekarang ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang relatif cepat sehingga persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan memberi dampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai perkembangan teknologi dan informasi. PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa kebandarudaraan yang meliputi Aeronautika Non ATS (Kebandaraan) dan Non Aeronautika (Non Bandara). Dengan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen pengguna jasa kebandarudaraan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya maka setiap karyawan diharapkan memiliki komitmen terhadap nilai perusahaan yaitu sinergi, adaptif, terpercaya, dan unggul (SATU). Dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka

dapat memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Pengembangan kompetensi manajemen dan karyawan merupakan hal yang penting untuk menunjang kelangsungan bisnis. PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya memastikan seluruh karyawan memperoleh kesempatan yang setara dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian sesuai dengan minat karyawan serta kebutuhan perusahaan. Aturan terkait pengembangan karyawan ini dirangkum dalam Keputusan Direksi PT Angkasa Pura I Bandara Udara Internasional Juanda Surabaya No: KEP.167/KP.04/2022 yang mengatur tentang Pola Pelatihan dan Pengembangan Pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya telah memberikan wadah untuk pengembangan kompetensi manajemen dan karyawan melalui kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Untuk itu, berbagai pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dilaksanakan dengan memanfaatkan berbagai aplikasi meeting multi-platform guna memaksimalkan keikutsertaan karyawan Angkasa Pura I dalam mengembangkan kompetensinya.

Masalah paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan keinginan organisasi dalam rangka mencapai kinerja serta tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:120) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku dan catatan hasil dengan dibekali adanya kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dalam mencapai tujuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Yang salah satunya *Innovation Capability*, menurut Tuah *et al.* (2009), berfokus pada peningkatan *Innovation Capability* adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Inovasi yang berhasil dicapai oleh suatu organisasi adalah hasil dari pemikiran pengurus organisasi tersebut karena di balik setiap program kerja, para penguruslah yang melakukan proses *planning, concepting*, hingga melaksanakan dan menyukseskan program kerja tersebut. Ketika individual *Innovation Capability* pengurus organisasi tinggi, hal ini akan membantunya dalam menyelesaikan permasalahan tugasnya sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih baik, selain itu akan membantu dalam memunculkan metode kerja yang jauh lebih efektif dan efisien untuk organisasi hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi tersebut berfungsi dalam memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya (Atmadja *et al.* 2014).

PT Angkasa Pura 1 Surabaya menghadapi beberapa tantangan terkait *innovation capability*. Salah satunya adalah dalam mengelola dan memanfaatkan ide-ide inovatif secara efektif. Meskipun memiliki potensi besar untuk inovasi dalam industri penerbangan, perusahaan sering kali menghadapi hambatan seperti keterbatasan sumber daya manusia yang terampil dalam bidang teknologi terkini, infrastruktur yang mungkin perlu ditingkatkan untuk mendukung pengembangan inovasi, serta proses pengambilan keputusan yang mungkin terlalu lambat untuk mengakomodasi perubahan cepat dalam industri. Selain itu, koordinasi dan kolaborasi antara departemen internal dan mitra eksternal perlu ditingkatkan untuk memastikan ide-ide inovatif dapat diimplementasikan dengan efektif.

Bahwa *Innovation Capability* ini dipengaruhi oleh 2 komponen yaitu *Digital Competence* dan *Human Capital* Sebagai Variabel Mediasi, dimana adanya *Innovation Capability* ini memiliki

kemampuan inovasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi Digital dalam suatu organisasi (Sutanto *et al.*, 2023). Organisasi dengan kemampuan inovasi yang kuat memiliki posisi yang lebih baik untuk beradaptasi dengan kemajuan Digital, menggabungkan teknologi baru, dan memanfaatkan solusi Digital secara efektif. Hal ini tidak hanya melibatkan adopsi teknologi baru tetapi juga pengembangan pola pikir yang merangkul transformasi Digital. Kemampuan untuk berinovasi di ruang Digital memerlukan informasi mengenai tren teknologi, memupuk budaya pembelajaran berkelanjutan, dan tangkas dalam merespons dinamika pasar (Atmadja *et al.* 2014). Kemampuan inovasi berkontribusi terhadap kompetensi Digital dengan memfasilitasi pengembangan strategi Digital, penerapan teknologi canggih, dan optimalisasi proses Digital untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pasar yang terus berkembang. Brennen dan Kreiss (2016) mendefinisikan digitalisasi sebagai mekanisme untuk merangkai informasi analog menjadi data Digital. Kompetensi Digital menjadi isu utama di dunia usaha, karena tidak semua karyawan memiliki keterampilan untuk menerima digitalisasi.

Dengan menguji hubungan antara kompetensi Digital dan kemampuan inovasi sambil menguji efek mediasi sumber daya manusia terhadap hubungan ini, sangatlah penting, karena terdapat fokus strategis pada pengembangan kemampuan inovasi untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk berkembang dan beradaptasi di era Digital yang terus berubah. Ini tidak hanya akan meningkatkan daya saing organisasi, tetapi juga membantu dalam menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Bahwa kedua komponen tersebut *Digital Competence* dan *Human Capital* memiliki pengaruh langsung pada *Innovation Capability*, tetapi disisi Lain *Human Capital* sebagai Variabel Mediasi pengaruh dari *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability*. Menurut Gaol (2014), *Human Capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Dalam konteks ini, kapabilitas inovasi (*innovation capability*) sangat bergantung pada kualitas *Human Capital* yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki pengetahuan dan keahlian yang tinggi, karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif yang mendorong inovasi. Kemampuan dan keterampilan mereka juga memungkinkan implementasi efektif dari inovasi tersebut, sehingga meningkatkan daya saing dan pertumbuhan perusahaan.

Dengan demikian, pengembangan *Human Capital* menjadi kunci penting dalam memperkuat kapabilitas inovasi suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berpendapat bahwa penggunaan sumber daya pengetahuan melalui sumber daya manusia memungkinkan suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan inovatifnya. *Human Capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan *innovation capability* di PT Angkasa Pura 1 Surabaya. Dengan menginvestasikan pada keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas tenaga kerjanya, perusahaan menciptakan lingkungan di mana karyawan didorong untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide inovatif. Hal ini meningkatkan kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Selain itu, tenaga kerja yang terampil dan termotivasi berkontribusi pada daya saing PT Angkasa Pura 1 dalam industri penerbangan, memastikan pertumbuhan dan kesuksesan yang berkelanjutan di Surabaya dan di seluruh wilayah layanannya. Meskipun tiga aspek modal intelektual, yaitu manusia, organisasi, dan sosial, telah banyak dipelajari sebagai prediktor kemampuan inovasi (Subramaniam dan Youndt, 2005), pengetahuan tentang hubungan antara sumber daya manusia sebagai sumber daya strategis dan pentingnya inovasi masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Prajogo dan Oke, 2016). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto *et al.* (2023) dan Widjajant *et al.* (2016) menunjukkan bahwa inovasi menggabungkan pengetahuan organisasi yang sebagian besar ditemukan pada sumber daya manusia karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk

menjembatani kesenjangan literatur dengan menyelidiki hubungan antara kompetensi Digital dan kemampuan berinovasi di sektor jasa dan memeriksa apakah hubungan ini dimediasi oleh sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti menetapkan judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Innovation Capability* dengan *Human Capital* Sebagai Variabel Mediasi di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya”. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut : (1). Apakah *Digital Competence* Berpengaruh Terhadap *Innovation Capability* pada PT Angkasa Pura I Surabaya ? (2). Apakah *Digital Competence* Berpengaruh Terhadap *Human Capital* pada PT Angkasa Pura I Surabaya ? (3). Apakah *Human Capital* Berpengaruh Terhadap *Innovation Capability* pada PT Angkasa Pura I Surabaya ? (4). Apakah *Human Capital* Memediasi Pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Innovation Capability* pada PT Angkasa Pura I Surabaya ?.

TINJAUAN TEORITIS

Digital Competence

Digitalisasi adalah proses konversi data dari format analog menjadi bentuk digital, yang merupakan dasar dari perkembangan teknologi digital. Ini didefinisikan sebagai penggunaan peluang Digital (Unruh dan Kiron, 2017). Digitalisasi, sebagai cara memadukan berbagai teknologi seperti teknologi cloud, big data, IoT, blockchain, dan pencetakan tiga dimensi, menghadirkan peluang yang luas dan beragam untuk inovasi layanan (Matzler *et al.* 2016). Selain itu, penggunaan teknologi Digital dapat membantu organisasi dalam meningkatkan distribusi sumber daya dan produktivitas staf (Kupon, 2015). Punie dan Cabrera, (2006), yang telah mendefinisikan *digital competence* sebagai melibatkan penggunaan teknologi informasi yang percaya diri dan kritis untuk pekerjaan, waktu luang dan komunikasi. Menurut unruh dan kiron (2017) indikator *digital competence* membentuk dasar untuk mengevaluasi dan mengembangkan *digital competence* individu dalam berbagai konteks dan lingkungan kerja, beberapa indikator kunci *digital competence* meliputi : (a). Pengambilan Informasi, (b). Kemampuan Informasi, (c). Komunikasi dan Kolaborasi, (d). Pembuatan Konten, (e). Keselamatan dan Keamanan Digital, (f). Penyelesaian Masalah, dan (g). Literasi dan Etika Digital.

Innovation Capability

Menurut Tatiek (2010) *Innovation Capability* adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga terciptanya inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. *Innovation Capability* merupakan seperangkat kapabilitas organisasi yang komprehensif yang memfasilitasi perusahaan untuk mengenali, mencari, mempelajari, mengatur, menerapkan, dan mengkomersilkan ide, proses, produk, dan layanan yang inovatif (Chang *et al.* 2012). Selaras dengan pendapat sebelumnya, *Innovation Capability* didefinisikan sebuah kemampuan untuk menghasilkan, menerima, dan mengimplementasikan ide, proses, produk, atau layanan baru adalah salah satu sumber daya utama yang menggerakkan perusahaan sukses dipasar (Wang dan Dass, 2017). Menurut Zhang *et al.* (2015) beberapa indikator *Innovation Capability* yaitu sebagai berikut: (a). Persepsi Terhadap Inovasi, (b). Nilai Inovasi, (c). Keterbukaan Terhadap Ide Baru, (d). Kemampuan Beradaptasi, (e). Kolaborasi dan Komunikasi, (f). Pengembangan dan Penerapan Ide, (g). Pemahaman dan Penggunaan Teknologi, dan (h). Komitmen Terhadap Inovasi.

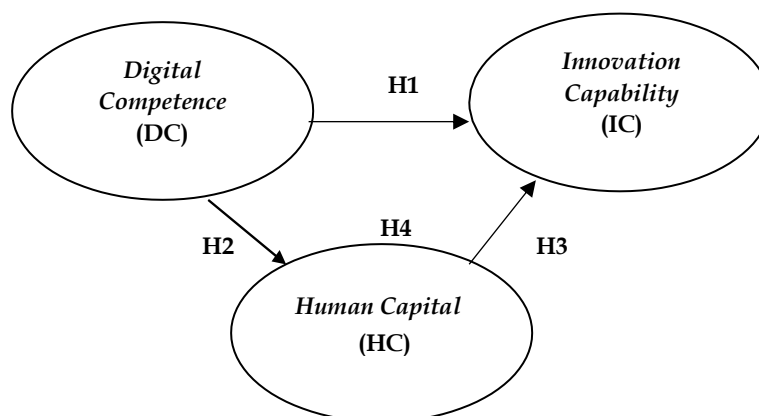
Human Capital

Menurut Mulyono (2013:67) Modal intelektual telah menjadi fokus dari banyak penelitian terbaru. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Galbraith (1969), yang mendefinisikan modal intelektual sebagai serangkaian kompetensi yang berpotensi

berdampak pada aktivitas perusahaan di masa depan. Sumber daya manusia, yang menjadi fokus penelitian ini, didefinisikan sebagai pengetahuan, kapabilitas, dan kemahiran yang diperoleh dan digunakan oleh karyawan di dalam perusahaan (Zahra dan George, 2002). Menurut Mulyono (2013:68-69) Indikator *Human Capital* mencakup sejumlah faktor yang mengukur dan menilai kualitas, keterampilan, dan kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Beberapa indikator kunci *Human Capital* meliputi: (a). Pendidikan dan pelatihan, (b). Kesehatan dan kebugaran, (c). Pengalaman dan keterampilan, (d). Motivasi dan komitmen, (e). Kemampuan adaptasi, (f). Kreativitas, (g). Pengelolaan Inovasi, (h). Dukungan Organisasi terhadap Inovasi.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian merupakan hubungan atau ikatan terhadap teori dengan faktor penting, yang berasal dari suatu permasalahan tertentu dan menghubungkan antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi, dimana kerangka konseptual menerangkan seperti terlihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability*

Digitalisasi, yaitu mekanisme mengubah data analog menjadi kumpulan data *Digital*, merupakan landasan digitalisasi. Ini didefinisikan sebagai penggunaan peluang *Digital* (Brennen dan Kreiss, 2016; Unruh dan Kiron, 2017). Digitalisasi, sebagai cara memadukan berbagai teknologi untuk menghadirkan peluang yang luas dan beragam untuk inovasi layanan (Matzler *et al.* 2016). Selain itu, penggunaan teknologi *Digital* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan distribusi sumber daya dan produktivitas staf (Kupon, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang dapat diajukan yaitu sebagai berikut :

H1 : *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Human Capital*

Sejumlah besar inovasi perusahaan tertanam dalam keterampilan karyawan, yang menunjukkan peran penting sumber daya manusia dalam meningkatkan inovasi (Zaborovskaia *et al.* 2020). Seperti yang telah dibahas sebelumnya, pengetahuan perusahaan tertanam dalam sumber daya manusianya dan dari inovasi pengetahuan tersebut muncul

(Oke *et al.* 2012; Subramaniam dan Youndt, 2005). Oleh karena itu, ketika perusahaan berinvestasi pada sumber daya manusia, mereka cenderung meningkatkan kreativitas dan mengemukakan ide-ide baru, sehingga meningkatkan kapasitas untuk berinovasi. Kompetensi *Digital*, di sisi lain, dapat dianggap sebagai berbagai keterampilan yang berkaitan dengan kolaborasi, pengelolaan informasi, dan pemecahan masalah (Ferrari, 2012). Berinvestasi dan memperoleh kompetensi dalam keterampilan *Digital* akan cenderung meningkatkan sumber daya manusia suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Selwyn (2023) mengemukakan hasil penelitian bahwa *Digital Competence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Human Capital*. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan yaitu sebagai berikut :

H2 : *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital*.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap *Innovation Capability*

Penelitian telah menunjukkan bahwa kompetensi *Digital* dapat membantu individu untuk belajar dengan cepat dan efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Kompetensi *Digital* dapat membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan individu-individu berbakat, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan secara keseluruhan (Van Laar *et al.* 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto *et al.* (2023) dan Widjajant *et al.* (2016) menunjukkan bahwa inovasi menggabungkan pengetahuan organisasi yang sebagian besar ditemukan pada sumber daya manusia karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang dapat diajukan yaitu :

H3 : *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability* dimediasi *Human Capital*

Human Capital berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan *Digital Competence* dengan kemampuan inovasi dalam investasi dalam pengembangan *Human Capital* termasuk melalui pelatihan, pembangunan budaya inovasi, dan penguat infrastruktur organisasi, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah digitalisasi, sebagai cara memadukan berbagai teknologi untuk menghadirkan peluang yang luas dan beragam untuk inovasi layanan (Matzler *et al.* 2016). Selain itu, penggunaan teknologi *Digital* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan distribusi sumber daya dan produktivitas staf (Kupon, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*. *Human Capital* memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi pada upaya inovasi di dalam organisasi (Arif, 2023). Dengan demikian, hipotesis keempat yang diajukan yaitu berikut :

H4 : *Human Capital* memediasi pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan strategi yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:4) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif

dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan menggunakan strategi asosiatif ialah untuk dapat menjelaskan pengaruh *Digital Competence* (X1) terhadap *Innovation Capability* (Y) dengan *Human Capital* (Z) sebagai variabel Mediasi pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di PT Angkasa Pura I Surabaya yang berjumlah 366 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) memberikan pernyataan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2018:124). Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian atau derajat toleransi; e = 0.1

Maka perhitungan untuk menentukan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{366}{1 + 366(0,1)^2} = 78,54$$

Dari rumus tersebut jumlah sampel sebanyak 78,54 responden, akan tetapi peneliti menetapkan jumlah sampel sebesar 79 sampel dengan asumsi hal tersebut akan menambah keabsahan data penelitian ini. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 79 pegawai tetap di PT Angkasa Pura I Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui responden dari lapangan (Sugiyono, 2018:193). Jadi dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan suatu data yang diperoleh langsung dari sumber yang dapat diolah berupa angka, dari skala kuesioner yang disebarkan kepada responden para responden yang merupakan pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti, para responden diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan guna membantu proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini melakukan proses penyebaran kuesioner secara *offline*. Data primer dalam penelitian ini disebarkan kepada responden dengan sasaran para pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Digital Competence (DC)

Digital Competence adalah kemampuan pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya untuk mengakses berbagai informasi secara cepat dan mudah melalui internet dan sumber daya *Digital* lainnya. Indikator *Digital Competence* merujuk pada Unruh dan Kiron (2017) yaitu : pengambilan informasi, kemampuan informasi, komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten, keselamatan dan keamanan digital, penyelesaian masalah, literasi dan etika digital.

Innovation Capability (IC)

Innovation Capability merupakan membangun budaya perusahaan yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan berbagi ide pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya harus merasa didukung untuk mencoba hal-hal baru dan berbagi gagasan inovatif tanpa takut akan penolakan atau hukuman. Indikator *Innovation Capability* pada penelitian ini merujuk pada Zhang *et al.* (2015) yaitu: persepsi inovasi, nilai inovasi, keterbukaan ide baru, kemampuan adaptasi, kolaborasi dan komunikasi, pengembangan dan penerapan ide, pemahaman dan penggunaan teknologi, komitmen terhadap inovasi.

Human Capital (HC)

Human Capital merupakan departemen aset berharga milik PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang perlu ditingkatkan nilainya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta mengelola karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang berkualitas. Indikator *Human Capital* merujuk pada Mulyono (2013:68-69) yaitu: pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan kebugaran, pengalaman dan keterampilan, motivasi dan komitmen, kemampuan adaptasi, kreativitas, pengelolaan inovasi, dan dukungan organisasi terhadap inovasi.

Teknik Analisis Data

PLS (Partial Least Square)

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyusunan data secara terstruktur yang didapat dengan cara melakukan observasi yang digunakan untuk memisahkan dalam kategori, diamati, menjelaskan setiap unit - unit serta menyusun pola supaya dapat diambil sebuah kesimpulan dan dapat dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berupa angka serta melakukan analisis data dengan metode statistik. Tujuan melakukan metode statistik adalah menentukan hubungan antar variabel dalam suatu populasi atau objek penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah program Smart PLS (*Partial Least Square*). Program Smart PLS terdiri dari diagram jalur, uji outer model, uji inner model, dan uji hipotesis. Kelebihan dalam program ini yaitu dapat menekan prediksi dengan akurasi yang tinggi, data yang didapat tidak harus dengan distribusi normal, sampel yang digunakan bisa berukuran kecil lebih dari 100 sampel, serta menguji model jalur dengan konstruk formatif atau reflektif dan bisa keduanya (Santosa, 2018:58).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Jogiyanto (2011:70) uji validitas konvergen merupakan pengujian validitas yang relevan untuk dapat mengukur suatu variabel yang berkorelasi dengan nilai yang besar. Dasar analisis yang digunakan yaitu apabila diperoleh nilai *outer loading* $\geq 0,7$ dapat diartikan

bahwa memenuhi syarat diterima pada uji validitas konvergen, begitu pula sebaliknya bila nilai *outer loading* kurang dari 0,7 maka dianggap tidak diterima pada uji validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Menurut Jogiyanto (2011:71) menyatakan validitas diskriminan adalah suatu indikator setiap indikator, validitas ditentukan dengan membandingkan nilai *cross loading* terhadap variabel selain variabel itu sendiri. Jika nilai *cross loading* $\geq 0,7$ maka data dianggap valid. Namun sebaliknya apabila diperoleh nilai *cross loading* kurang dari 0,7 maka data dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

AVE (*Average Variance Extracted*)

Apabila nilai uji validitas diskriminan telah lolos uji AVE maka dapat dianggap valid seluruhnya. AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai tes untuk mendukung hasil tes yang sebelumnya telah divalidasi dengan menggunakan uji validitas diskriminan. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) harus memenuhi kriteria $> 0,5$ untuk dianggap dapat diterima dan valid, dan $< 0,5$ untuk diberi label tidak valid.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Composite Reliability adalah perangkat indikator yang mengukur suatu variabel mempunyai reliabilitas komposit yang baik. Apabila angka Reliabilitas Komposit $\leq 0,7$ maka dianggap tidak reliabel. Apabila nilai $\geq 0,7$ dianggap dapat diandalkan.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha (Reliabilitas Internal Konsisten) adalah perangkat indikator yang mengukur suatu variabel mempunyai reliabilitas komposit yang baik. Sementara itu, nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ dianggap dapat diterima dan dapat diandalkan apabila nilai $\leq 0,6$ dianggap tidak dapat diandalkan.

Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Model Struktural

Seluruh faktor dalam penelitian dievaluasi dampak langsung dan tidak langsungnya, baik positif maupun negatif, dengan menggunakan pengujian persamaan struktural. Bila nilai model struktural bernilai > 0 , maka interval nilai pengaruh antar variabel dapat dikatakan berdampak positif; jika nilai sampel asli ≤ 0 maka dapat dikatakan mempunyai pengaruh negatif.

Pengujian *R-Square*

Pengujian *R-Square* adalah sarana untuk mengukur seberapa baik suatu model struktural dan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana faktor laten independen tertentu mempengaruhi variabel laten dependen. Suatu model memenuhi kriteria kuat jika nilai *R-square* sebesar 0,75 dikatakan sedang jika nilai *R-square*-nya 0,50 dan lemah jika nilai *R-square*-nya 0,25.

Uji Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Menurut Ghozali (2016:98) Uji hipotesis ini merupakan suatu uji yang digunakan untuk memperlihatkan atau menunjukkan suatu variabel bebas individual dan menjelaskan variabel terikat. Pada analisis ini uji *t* digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial

dari variabel independennya. Jika *p-value* $0 \leq 0,05$ (5%) atau kurang, maka H_a dianggap dapat diterima. H_a ditolak jika *p-value* $0 > 0,05$ (5%).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan pengujian ini untuk membuktikan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara). Kriteria penarikan kesimpulan: a). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni *P-values* $< 0,05$, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah langsung. b). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang tidak signifikan yakni *P-values* $> 0,05$, maka kesimpulannya pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan menilai validitas hubungan antara indikator dan variabel laten. Berikut merupakan hasil uji validitas konvergen yaitu berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konvergen "*Outer Loading*"

Indikator	<i>Digital Competence</i>	<i>Human Capital</i>	<i>Innovation Capability</i>	Keterangan
DC1	0,728			Valid
DC2	0,802			Valid
DC3	0,728			Valid
DC4	0,838			Valid
DC5	0,754			Valid
DC6	0,769			Valid
DC7	0,779			Valid
HC1		0,758		Valid
HC2		0,805		Valid
HC3		0,823		Valid
HC4		0,755		Valid
HC5		0,855		Valid
HC6		0,790		Valid
HC7		0,833		Valid
HC8		0,879		Valid
IC1			0,863	Valid
IC2			0,805	Valid
IC3			0,745	Valid
IC4			0,855	Valid
IC5			0,730	Valid
IC6			0,763	Valid
IC7			0,731	Valid
IC8			0,767	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Hasil pengujian validitas konvergen yang tercantum pada Tabel 1 dan dijalankan melalui program SmartPLS menunjukkan bahwa setiap indikator yang terkait dengan variabel *Digital Competence* (DC), *Human Capital* (HC), dan *Innovation Capability* (IC) memiliki nilai *Outer Loading* $\geq 0,7$. Pencapaian ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam studi ini dapat dinyatakan valid secara uji validitas konvergen yang sesuai dengan analisis yang diterapkan.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan dua metode, salah satunya adalah *cross loading* yang dihitung menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari uji validitas diskriminan terdokumentasi dalam Tabel 2, seperti yang tertera berikut:

Tabel 2
Hasil Validitas Diskriminan "Cross Loading"

Indikator	Digital Competence	Human Capital	Innovation Capability	Keterangan
DC1	0,728	0,125	0,205	Valid
DC2	0,802	0,156	0,279	Valid
DC3	0,728	0,230	0,292	Valid
DC4	0,838	0,285	0,390	Valid
DC5	0,754	0,341	0,365	Valid
DC6	0,769	0,119	0,247	Valid
DC7	0,779	0,258	0,363	Valid
HC1	0,293	0,758	0,501	Valid
HC2	0,218	0,805	0,470	Valid
HC3	0,338	0,823	0,470	Valid
HC4	0,216	0,755	0,404	Valid
HC5	0,148	0,855	0,447	Valid
HC6	0,266	0,790	0,533	Valid
HC7	0,261	0,833	0,625	Valid
HC8	0,213	0,879	0,570	Valid
IC1	0,289	0,591	0,863	Valid
IC2	0,291	0,603	0,805	Valid
IC3	0,348	0,441	0,745	Valid
IC4	0,311	0,522	0,855	Valid
IC5	0,310	0,519	0,730	Valid
IC6	0,311	0,452	0,763	Valid
IC7	0,282	0,310	0,731	Valid
IC8	0,471	0,413	0,767	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari hasil *cross loading* dalam Tabel 2, terlihat bahwa nilai korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Ini menandakan bahwa semua konstruk atau variabel laten telah menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Dengan kata lain, indikator dalam setiap blok konstruk menunjukkan kualitas yang lebih unggul daripada indikator dalam blok konstruk lainnya, dengan nilai yang mencapai atau bahkan melebihi $\geq 0,7$.

AVE (Average Variance Extracted)

Metode *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan pada setiap konstruk dan variabel laten. Suatu konstruk akan dianggap sepenuhnya valid setelah melalui pengujian AVE (*Average Variance Extracted*). Hasil dari pengujian tersebut menggunakan *software* SmartPLS 3.0 terdokumentasi pada Tabel 3, sebagaimana berikut:

Tabel 3
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	(Average Variance Extracted)	Keterangan
Digital Competence	0,596	Valid
Human Capital	0,662	Valid
Innovation Capability	0,615	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 3 yang telah disajikan, dapat diamati bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel *Digital Competence* (DC), *Human Capital* (HC), dan *Innovation Capability* (IC) yang telah diuji melebihi ambang batas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa variabilitas yang dijelaskan oleh indikator dalam masing-masing variabel adalah cukup besar dibandingkan dengan variabilitas yang dijelaskan oleh variabel lain dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar validitas diskriminan yang diukur melalui uji AVE, menegaskan keabsahan konsep yang digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Berikut adalah hasil dari pengujian reliabilitas yang terdokumentasi pada Tabel 4 menggunakan *software* SmartPLS 3.0 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Digital Competence</i>	0,912	Reliabel
<i>Human Capital</i>	0,940	Reliabel
<i>Innovation Capability</i>	0,927	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menganalisis nilai *Composite Reliability* pada Tabel 4, setiap variabel seperti *Digital Competence* (DC), *Human Capital* (HC), dan *Innovation Capability* (IC) menunjukkan nilai *Composite Reliability* $\geq 0,7$. Dengan demikian, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memenuhi standar reliabilitas berdasarkan uji *Composite Reliability*.

Cronbach Alpha

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan melihat dari nilai *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 yaitu sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Digital Competence</i>	0,888	Reliabel
<i>Human Capital</i>	0,927	Reliabel
<i>Innovation Capability</i>	0,910	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari hasil output uji *Cronbach Alpha* dalam Tabel 5, dapat diperhatikan bahwa setiap variabel seperti *Digital Competence* (DC), *Human Capital* (HC), dan *Innovation Capability* (IC) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang sama atau lebih besar dari 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang dapat diterima secara statistik. Dengan nilai *Cronbach Alpha* yang memenuhi atau melampaui ambang batas 0,6, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel dalam mengukur konstruk yang diwakilinya.

Model Pengukuran (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktural

Pengujian model ini mencakup pengujian langsung maupun tidak langsung antara dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening untuk memeriksa arah hubungan antar variabel. Berikut adalah

hasil pengujian model struktural yang didapatkan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Model struktural

Variabel	Original Sample	Keterangan
<i>Digital Competence -> Innovation Capability</i>	0,247	Positif
<i>Digital Competence -> Human Capital</i>	0,304	Positif
<i>Human Capital -> Innovation Capability</i>	0,552	Positif
<i>Digital Competence -> Human Capital -> Innovation Capability</i>	0,168	Positif

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang ditampilkan pada tabel 6 menunjukkan arah hubungan antar variabel pada *Inner Model*, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). *Digital Competence* mempunyai pengaruh positif terhadap *Innovation Capability* dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,247. Hal ini memiliki arti jika *Digital Competence* mengalami peningkatan, maka *Innovation Capability* juga akan meningkat. (b). *Digital Competence* mempunyai pengaruh positif terhadap *Human Capital* dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,304. Hal ini memiliki arti jika *Digital Competence* mengalami peningkatan, maka *Human Capital* juga akan meningkat. (c). *Human Capital* mempunyai pengaruh positif terhadap *Innovation Capability* dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,552. Hal ini memiliki arti jika *Human Capital* mengalami peningkatan, maka *Innovation Capability* juga akan mengalami peningkatan. (d). *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability* melalui *Human Capital* menunjukkan pengaruh positif dengan besaran nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,168. Hal ini memiliki arti bahwa jika *Digital Competence* mengalami peningkatan, maka *Innovation Capability* dan *Human Capital* juga mengalami peningkatan.

Pengujian R-Square

Pengujian *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening serta sejauh mana dampak keduanya terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* yang dapat diinterpretasikan sebagai lemah, moderat, atau kuat terdokumentasi dalam Tabel 7 yaitu berikut:

Tabel 7
Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
<i>Innovation Capability</i>	0,449	Lemah
<i>Human Capital</i>	0,093	Lemah

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Setelah dilakukan pengujian *R-Square* pada tabel 7 ditemukan bahwa *Innovation Capability* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,449 yang termasuk dalam kategori "Lemah" dengan range nilai $\geq 0,25 \times < 0,5$ yang artinya bahwa *Digital Competence* mampu menjelaskan hubungan terhadap *Innovation Capability* yaitu sebesar 44,9%. Sedangkan *Human Capital* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,093 yang termasuk kategori "Lemah" dengan range nilai $\geq 0,25 \times < 0,5$ yang artinya bahwa *Digital Competence* mampu menjelaskan hubungannya terhadap *Human Capital* sebesar 9,3%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel memiliki pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability* melalui *Human Capital* secara

individual. Berikut merupakan tabel hasil dari uji hipotesis penelitian baik pengaruh secara langsung dan tidak langsung yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	P-Value	Keterangan
<i>Digital Competence -> Innovation Capability</i>	0,007	Signifikan
<i>Digital Competence -> Human Capital</i>	0,010	Signifikan
<i>Human Capital -> Innovation Capability</i>	0,000	Signifikan
<i>Digital Competence -> Human Capital -> Innovation Capability</i>	0,020	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang ditampilkan pada tabel 8, maka dapat dijelaskan hasil uji hipotesis berikut: (a). Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikan yaitu *P-Value* $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* sehingga hipotesis diterima (H_1 diterima). (b). Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Human Capital*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikan yaitu *P-Value* $0,010 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital* sehingga hipotesis diterima (H_2 diterima). (c). Pengaruh *Human Capital* terhadap *Innovation Capability*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikan yaitu *P-Value* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* sehingga hipotesis diterima (H_3 diterima). (d). Pengaruh *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability* dimediasi *Human Capital*. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikan yaitu *P-Value* $0,020 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* dimediasi *Human Capital* sehingga hipotesis diterima (H_4 diterima).

Pembahasan

Digital Competence* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Innovation Capability

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* karena diketahui nilai signifikan sebesar 0,007. Berdasarkan tingkat signifikansi *P-Value* $0,007 < 0,05$ (5%), maka hipotesis pertama yang menyatakan *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability*, diterima. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa variabel *Digital Competence* memiliki dampak yang kuat terhadap kemampuan inovasi organisasi, yang didukung oleh indikator-indikator yang mencerminkan berbagai aspek kompetensi digital. Secara khusus, indikator DC5, yang menekankan Keselamatan dan Keamanan Digital, menonjol dengan rata-rata tanggapan yang tinggi, mencapai 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT Angkasa Pura I Surabaya memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya mengamankan dan menjaga keamanan informasi digital dalam operasi mereka. Di sisi lain, indikator DC3, yang berkaitan dengan Komunikasi dan Kolaborasi, memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah, sebesar 3,63. Meskipun demikian, aspek ini juga memiliki dampak yang signifikan terhadap *Innovation Capability*, meskipun dalam tingkat yang sedikit lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa walaupun ada ruang untuk perbaikan dalam hal komunikasi dan kolaborasi digital, aspek ini tetap menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kemampuan inovasi di PT Angkasa Pura I Surabaya.

Dari perspektif organisasi, penting untuk menggarisbawahi bahwa dalam lingkungan yang semakin terkoneksi secara digital, keberhasilan dalam inovasi sering kali bergantung

pada kemampuan untuk memahami dan mengelola aspek-aspek digital yang beragam. Kemampuan untuk melindungi informasi sensitif dan menjaga keamanan digital merupakan prasyarat bagi keberlanjutan operasional dan reputasi perusahaan. Di sisi lain, kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif melalui media digital menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi inovasi organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya *Digital Competence* dalam meningkatkan *Innovation Capability* di PT Angkasa Pura I Surabaya. Implikasi dari temuan ini menyoroti kebutuhan untuk mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada aspek digital, serta memperkuat infrastruktur dan kebijakan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi digital yang efektif di seluruh organisasi. Ini menjadi langkah penting dalam memperkuat kapasitas inovasi organisasi dan memastikan keberlanjutan serta daya saing di era digital saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Digital Competence Berpengaruh Signifikan Terhadap Human Capital

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital* karena diketahui nilai signifikan sebesar 0,010. Berdasarkan tingkat signifikansi *P-Value* $0.010 < 0,05$ (5%), maka hipotesis kedua yang menyatakan *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital*, diterima. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa variabel *Digital Competence* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Human Capital*, yang tercermin dari berbagai aspek kompetensi digital yang dievaluasi. Secara khusus, indikator DC5, yang menekankan Keselamatan dan Keamanan Digital, menonjol dengan rata-rata tanggapan yang tinggi, mencapai 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT Angkasa Pura I Surabaya memiliki pemahaman yang kuat tentang pentingnya menjaga keamanan dan mengamankan informasi digital dalam aktivitas mereka sehari-hari. Di sisi lain, indikator DC3, yang berkaitan dengan Komunikasi dan Kolaborasi, memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah, sebesar 3,63. Meskipun demikian, aspek ini juga memiliki dampak yang signifikan terhadap *Human Capital*, meskipun dalam tingkat yang sedikit lebih rendah. Ini menandakan bahwa meskipun ada ruang untuk peningkatan dalam hal komunikasi dan kolaborasi digital, kemampuan dalam aspek ini tetap menjadi faktor yang penting dalam mengoptimalkan modal manusia di PT Angkasa Pura I Surabaya.

Dari perspektif organisasi, penting untuk diingat bahwa dalam era yang semakin terkoneksi secara digital, *Digital Competence* merupakan elemen kritis dalam pembentukan modal manusia yang tangguh. Kemampuan untuk memahami dan menguasai teknologi digital tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi. Di PT Angkasa Pura I Surabaya, peningkatan *Digital Competence* di antara karyawan akan membantu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat keamanan data, dan memperluas kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya *Digital Competence* dalam mempengaruhi *Human Capital* di PT Angkasa Pura I Surabaya. Implikasi dari temuan ini menyoroti kebutuhan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih berfokus pada aspek digital, serta memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi digital yang efektif. Langkah-langkah ini akan membantu memperkuat modal manusia organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kesiapan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selwyn

(2023) mengemukakan hasil penelitian bahwa *Digital Competence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Human Capital*.

Human Capital* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Innovation Capability

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* karena diketahui nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi P-Value $0.000 < 0,05$ (5%), maka hipotesis ketiga yang menyatakan *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability*, diterima. Pengaruh signifikan antara *Human Capital* terhadap *Innovation Capability* di PT Angkasa Pura I Surabaya diindikasikan pada indikator HC3, yang menggambarkan Pengalaman dan Keterampilan, memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,96. Hal ini mencerminkan pengakuan dan penghargaan dari responden terhadap pentingnya pengalaman dan keterampilan dalam proses pengembangan modal manusia di lingkungan kerja. Dalam konteks PT Angkasa Pura I Surabaya, di mana aktivitas penerbangan dan manajemen bandara menjadi inti operasional, pengalaman dan keterampilan karyawan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan inovasi. Keterampilan yang relevan dan pengalaman yang luas dalam industri penerbangan dapat memberikan landasan yang kuat untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi yang efektif dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang. Di sisi lain, nilai rata-rata terendah pada indikator HC4, yang menyoroti Motivasi dan Komitmen, mencapai 3,76. Meskipun demikian, faktor ini juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi *Innovation Capability*. PT Angkasa Pura I Surabaya dapat mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan, karena tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi dapat menjadi katalisator bagi ide-ide inovatif dan upaya perubahan positif dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendorong motivasi dan komitmen yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan inovasi organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya *Human Capital* dalam membentuk *Innovation Capability* di PT Angkasa Pura I Surabaya. Perbaikan dan pengembangan dalam bidang pengalaman dan keterampilan, serta upaya untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, dapat menjadi langkah strategis dalam memperkuat kapasitas inovasi organisasi. Dengan memahami peran kunci *Human Capital* dalam proses inovasi, PT Angkasa Pura I Surabaya dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan inovasi jangka panjang organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto *et al.* (2023) dan Widjajant *et al.* (2016) menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap *innovation capability*.

Digital Competence* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Innovation Capability* dimediasi *Human Capital

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, pengaruh uji mediasi menunjukkan bahwa *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* yang dimediasi *human capital*. Hal ini memiliki arti bahwa jika *Digital Competence* mengalami peningkatan, maka *innovation capability* dan *human capital* juga mengalami peningkatan. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima, yang artinya bahwa *human capital* mampu memediasi pengaruh *Digital Competence* terhadap *innovation capability* pada PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Digital Competence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* di PT Angkasa Pura I Surabaya, dengan *Human Capital* berperan sebagai mediator yang penting. Temuan ini menggambarkan pentingnya pengembangan kompetensi digital di dalam organisasi dan bagaimana hal ini berkaitan langsung dengan kemampuan untuk berinovasi. *Digital Competence*, yang

mencakup pemahaman dan keterampilan dalam mengelola teknologi dan informasi digital, terbukti menjadi faktor kunci dalam merangsang kemampuan inovasi. Ini terutama terlihat dalam hasil analisis, di mana indikator-indikator *Digital Competence* menunjukkan pengaruh positif terhadap kemampuan untuk berinovasi. Aspek yang menonjol dari *Digital Competence*, seperti Keselamatan dan Keamanan Digital, serta Komunikasi dan Kolaborasi digital, memberikan fondasi yang kuat bagi kemampuan organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam praktik.

Namun, penting untuk dicatat bahwa peran *Human Capital* menjadi penting dalam menghubungkan *Digital Competence* dengan *Innovation Capability*. *Human Capital*, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu di dalam organisasi, berfungsi sebagai mediator yang memfasilitasi transfer dan penggunaan kompetensi digital untuk kegiatan inovasi. Dengan kata lain, melalui investasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital yang kuat, organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berinovasi. Dengan demikian, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika hubungan antara *Digital Competence*, *Human Capital*, dan *Innovation Capability* di PT Angkasa Pura I Surabaya. Implikasi dari temuan ini menyoroti pentingnya integrasi strategis antara pengembangan kompetensi digital dan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Ini akan menjadi langkah penting dalam memperkuat kemampuan inovasi organisasi dan memastikan keberlanjutan serta daya saing di era digital saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker (2019) mengungkapkan bahwa teknologi dapat mempercepat inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, yang artinya *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*. *Human Capital* memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berinovasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi pada upaya inovasi di dalam organisasi (Arif, 2023).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dengan judul "Pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Innovation Capability* dengan *Human Capital* Sebagai Variabel Mediasi di PT Angkasa Pura I Surabaya", terdapat beberapa kesimpulan yaitu antara lain berikut: (1). *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* menunjukkan bahwa peningkatan *Digital Competence* pada Angkasa Pura I Surabaya berdampak pada peningkatan *Innovation Capability*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Digital Competence* memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya. (2). *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Capital* menunjukkan bahwa peningkatan *Digital Competence* pada Angkasa Pura I Surabaya berdampak pada peningkatan *Human Capital*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Digital Competence* memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi *Human Capital* pada Angkasa Pura I Surabaya. (3). *Human Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability* menunjukkan bahwa peningkatan *Human Capital* pada Angkasa Pura I Surabaya berdampak pada peningkatan *Innovation Capability*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Human Capital* memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya. (4). *Human Capital* memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh dari *Digital Competence* dalam memengaruhi *Innovation Capability*, dan dampaknya signifikan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa *Human Capital* dapat memberikan dukungan pada *Digital Competence* untuk meningkatkan pengaruhnya dalam memengaruhi *Innovation Capability* pada Angkasa Pura I Surabaya.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti ingin menyampaikan saran yang harapannya dapat bermanfaat untuk ke depannya, yaitu: (1). PT Angkasa Pura I Surabaya dapat meningkatkan investasi dalam pengembangan *digital competence*, terutama dalam aspek Keselamatan dan Keamanan Digital, serta meningkatkan pelatihan dan pengembangan dalam hal Komunikasi dan Kolaborasi digital. Dengan memperkuat pemahaman dan keterampilan dalam mengamankan informasi digital serta meningkatkan kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif melalui media digital, PT Angkasa Pura I Surabaya dapat meningkatkan *innovation capability* secara keseluruhan. (2). PT Angkasa Pura I Surabaya dapat meningkatkan pelatihan *Digital Competence*, khususnya dalam Keselamatan dan Keamanan Digital, melalui program yang disesuaikan dan memperkuat infrastruktur serta kebijakan keamanan informasi. Fokus juga diberikan pada meningkatkan kompetensi Komunikasi dan Kolaborasi digital dengan mengidentifikasi area-area perbaikan dan menerapkan strategi pengembangan yang sesuai. Langkah-langkah ini akan memperkuat *Human Capital* di PT Angkasa Pura I Surabaya untuk menghadapi tantangan digital di masa mendatang. (3). PT Angkasa Pura I Surabaya dapat memperkuat program pengembangan karyawan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan industri penerbangan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi yang efektif dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di PT Angkasa Pura I Surabaya. (4). PT Angkasa Pura I Surabaya dapat meningkatkan inisiatif pelatihan dan pengembangan digital bagi karyawan, yang tidak hanya akan meningkatkan kompetensi digital mereka tetapi juga memperkuat modal manusia organisasi. Dengan demikian, akan memperkuat keterampilan yang diperlukan untuk mengoptimalkan pengaruh positif *Digital Competence* terhadap *Innovation Capability* melalui *Human Capital* yang diperantara. (5). Untuk penelitian kedepannya, perlu mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bebas lainnya seperti kapabilitas sumber daya manusia, kemajuan teknologi, literasi digital dan lainnya, serta mempertimbangkan variabel mediasi lainnya mengingat. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait faktor-faktor tambahan yang berpotensi mempengaruhi *innovation capability*, sehingga memperkaya analisis dan pemahaman terhadap hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., 2019. Workplace Spirituality, Employee Wellbeing And Intention To Stay: A Multi-Group Analysis Of Teachers' Career Choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Battour, M., M. Salaheldeen., dan K. Mady. 2022. Halal tourism: exploring innovative marketing opportunities for entrepreneurs. *Journal of Islamic Marketing*, 13(4), 887-897.
- Bontis, dan C.W. Choo. 2002. *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. Oxford University Press: New York.
- Brennen, J. S., dan D. Kreiss. 2016. *Digitalization. The International. Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy*. 1-11.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I., dan H. Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Badan Penerbit- Undip: Semarang.
- Grigoriou, K., dan F.T. Rothaermel. 2017. Organizing for Knowledge Generation: Internal Knowledge Networks and the Contingent Effect of External Knowledge Sourcing. *Strategic Management Journal*. 38 (2): 395-414.

- Heenkenda, H. M. J. C. B., F. Xu., K. M. M. C. B. Kulathunga., dan W.A.R. Senevirathne. 2022. The Role of Innovation Capability in Enhancing Sustainability in SMEs: An Emerging Economy Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17).
- Hidayat, F., Sumantri., A. E. Rumengan., C. Wibisono., dan M. Khaddafi. 2023. The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities* 2 (2).
- Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman*. BPFE: Yogyakarta.
- _____. 2015. *Partial Least Square (Alternatif Structural. Equation Modeling dalam Penelitian Bisnis)*. Andi: Yogyakarta.
- Kuncoro, A., dan Ridwan. 2012. *Análisis jalur (Path Análisis), Edisi kedua*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Leitner, K. H. 2011. The effect of intellectual capital on product innovativeness in SMEs. *International Journal of Technology Management*. 53(1): 1–18.
- Nylen, D., dan J. Holmstrom. 2015. Digital Innovation Strategy: A Framework For Diagnosing And Improving Digital Product And Service Innovation. *Business Horizons*.
- Prajogo, D. I., dan A. Oke. 2016. Human capital, service innovation advantage, and business performance: the moderating roles of dynamic and competitive environments. *International Journal of Operations & Production Management*. 36.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rohman, A., M. Asbari, dan D. Rezza. 2024. Literasi Digital: Revitalisasi Inovasi Teknologi. *Journal Of Information Systems And Management*. 3(1).
- Santosa, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Pengembangan. Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Supardam, D., dan R. R. Bunahri. 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inovasi dalam Sektor Penerbangan: Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi, dan Prominensi Energi Bersih. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 4(4).
- Sutanto, L., B. Tjahjadi., dan F.N.D. Nadia. 2023. The Impact Of Human Capital Readiness On Business Performance : The Mediating Role Of Innovation Capability. 7(2).
- Tatiek. 2010. *Manajemen Strategik Konsep, Teori dan Kasus*. Unissula Press: Semarang.
- Teece, D.J. 2018. *Business models and dynamic capabilities Long Range Plann*. 51:1
- Unruh, G., dan D. Kiron. 2017. *Digital Transformation on Purpose*. MITSloan Management Review.
- Van Laar, E., A. J. A. M. Van Deursen., J. A. G. M. Van Dijk., dan J. De Haan. 2017. The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588.
- Wang, X., dan M. Dass. 2017. Building Innovation Capability: The Role Of Top Management Innovativeness And Relative-Exploration Orientation. *Journal of Business Research*, 76, 127-135.
- Widjajanti, K., E. K. Sugiyanto., dan M.M. Marka. 2016. Strategi Pengembangan Kinerja Pemasaran Melalui Human Capital Dan Social Capital Dengan Kemampuan Inovasi Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*. 18(1).
- Zhang, G., P.X. Zou., dan J. Wang. 2007. Understanding The Key Risks In Construction Projects In China. *International Journal of Project Management*, 25(6), 601-614.