

Kapabilitas Dinamik, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Inovasi: Studi Empiris dalam Pengembangan Industri Halal di Sumatera Selatan Selama Pandemi Covid-19

Muhammad Ichsan Hadjri^{1*}, Badia Perizade², Wita Farla³, Parama Santati⁴,
Farisha Sestri Musdalifah⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

⁵Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Salah satu kendala dalam pengembangan industri halal di Indonesia yaitu sumber daya manusia (SDM), di mana masih banyaknya SDM yang belum kompeten dalam pengembangan industri halal, terutama pada pelaku usaha kecil. Mengembangkan SDM unggul menjadi salah satu kunci utama pengembangan industri halal. Pengembangan industri halal di Indonesia harus dilakukan dengan inovatif dan kompetitif. Pelaku usaha industri halal diharapkan memiliki standar kinerja inovasi yang mumpuni agar dapat memanfaatkan momentum masa pasca pandemi Covid-19 sebagai titik kebangkitan industri halal pasca pandemi Covid-19. Untuk mendukung adanya inovasi dan terwujudnya kinerja inovasi bagi pengembangan industri halal di Indonesia, dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi. Pengembangan kompetensi SDM sangat tergantung dengan komitmen dan kapabilitas dinamik dari pelaku industri halal. Dalam persaingan bisnis global khususnya pemulihan pasca pandemi Covid-19, pelaku industri halal selain memerhatikan struktur industri, juga harus melihat perspektif internal dengan menelaah secara seksama sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana mengombinasikannya untuk memperoleh kompetensi inti dan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kapabilitas dinamik yang terdiri dari *adaptive capabilities*, *absorptive capabilities*, dan *innovative capabilities* secara langsung terhadap kinerja inovasi maupun secara tidak langsung melalui kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel mediasi. *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *resource-based view*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 pelaku industri halal skala kecil di Sumatera Selatan. Penelitian ini diolah dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *adaptive capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM dan kinerja inovasi. Sedangkan *absorptive capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi. Selanjutnya *innovative capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM. Kompetensi SDM hanya menjadi variabel intervening antara pengaruh *adaptive capabilities* dan *absorptive capabilities* terhadap kinerja inovasi.

Kata Kunci: Kapabilitas Dinamik, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Inovasi, Industri Halal, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

One of the obstacles in the development of the halal industry in Indonesia is human resources (HR), where there are still many HR who are not competent in developing the halal industry, especially small business entrepreneurs. Developing superior human resources is one of the main keys to developing the halal industry. The development of the halal industry in Indonesia must be carried out in an innovative and competitive manner. Halal industry business entrepreneurs are expected to have qualified innovation performance standards so they can take advantage of the post-Covid-19 pandemic momentum as a revival point for the halal industry after the Covid-19 pandemic. To support innovation and realize innovation performance for the development of the halal industry in Indonesia, competent human resources are needed. HR competency development is highly dependent on the commitment and dynamic capabilities of halal industry entrepreneurs. In global business competition, especially in the post-pandemic recovery of Covid-19, apart from paying attention to industry structure, halal industry players must also look at the internal perspective by carefully examining the resources they have and how to combine them to gain core competencies and competitive advantage. This study aims to analyze the effect of dynamic capabilities consisting of adaptive capabilities, absorptive



capabilities, and innovative capabilities directly on innovation performance and indirectly through human resource competence as a mediating variable. The grand theory used in this study is the resource based view theory. The sample in this study were 170 small-scale halal industry entrepreneurs in South Sumatra. This research was processed using the Structural Equation Modeling analysis technique. The research results show that adaptive capabilities have a significant effect on HR competence and innovation performance. Meanwhile, absorptive capabilities have a significant effect on HR competence, but do not have a significant effect on innovation performance. Furthermore, innovative capabilities have a significant effect on innovation performance, but do not have a significant effect on HR competence. HR competency is only an intervening variable between the effect of adaptive capabilities and absorptive capabilities on innovation performance.

Keywords : Dynamic Capability, Human Resource Competence, Innovation Performance, Halal Industry, Covid-19 Pandemic

A. PENDAHULUAN

Industri halal saat ini menjadi salah satu tren dalam dunia bisnis internasional. Transaksi perdagangan produk halal telah mencapai USD 254 miliar, mendorong perekonomian sebesar 1-3% dari PDB (Produk Domestik Bruto) negara-negara anggota Organisasi Konferensi Islam (Dinar Standard, 2019). Menurut data *Global Islamic Economy Report*, Indonesia menempati urutan kelima dalam pengembangan industri Halal pada tahun 2019/2020. Hal ini kontras dengan status Indonesia saat ini sebagai salah satu negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Dalam pengembangan industri halal, potensi dan peluang Indonesia harus lebih besar. Hal ini menjadi tantangan bagi Indonesia untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas industri halal (Widiastuti et al, 2020).

Salah satu kendala dalam pengembangan industri halal di Indonesia yaitu sumber daya manusia (SDM), di mana masih banyaknya SDM yang belum kompeten dalam pengembangan industri halal, terutama pada pelaku usaha kecil. Pengembangan SDM yang unggul menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab tantangan pengembangan industri halal. Fokus pemerintah dalam membangun SDM yang unggul bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas produk dan pelayanan dalam ekosistem bisnis, khususnya pada pengembangan industri halal. Dalam mempersiapkan ekosistem industri halal di Indonesia, termasuk di Sumatera Selatan, dukungan dari SDM yang berkualitas baik sangat diperlukan. Terdapat 3 prinsip pengembangan SDM (*people development*) yaitu *Heart*, *Head*, dan *Hand*. Pendekatan pengembangan SDM terlebih dahulu dimulai dari hati (*heart*) dengan menyatukan tujuan untuk bertakwa kepada Allah SWT. Selanjutnya dengan ilmu dan pengetahuan (*head*) serta dilengkapi dengan kemampuan/*skill* yang spesifik pada industri tertentu (*hand*).

Sektor industri pariwisata merupakan bidang yang paling merasakan dampak akibat pandemic Covid-19 yaitu berkurangnya wisatawan, pemberhentian operasional wisata hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun pasca pandemi Covid-19, *Halal Tourism* dapat menjadi salah satu sektor unggulan untuk dikembangkan. Masyarakat yang notabene-nya mengalami dampak pembatasan mobilisasi dan berwisata, diprediksi akan melakukan perjalanan wisata pasca pandemi Covid-19 berakhir. Sektor industri lainnya yang berpotensi berkembang dengan pesat adalah industri makanan halal. Potensi ini bertujuan untuk mengatasi masalah fluktuasi ekonomi yang diakibatkan oleh efek pandemi Covid-19, memungkinkan semua lapisan masyarakat terutama umat Islam untuk berpartisipasi dalam situasi tersebut, terutama melalui produksi makanan halal, higienis, dan sehat.

Pengembangan industri halal di Indonesia, khususnya di Sumatera Selatan,

harus dilakukan dengan inovatif dan kompetitif. Pelaku usaha industri halal diharapkan memiliki standar kinerja inovasi yang mumpuni agar dapat memanfaatkan momentum masa pasca pandemi Covid-19 sebagai titik kebangkitan industri halal. Untuk mendukung adanya inovasi dan terwujudnya kinerja inovasi bagi pengembangan industri halal, dibutuhkan SDM yang kompeten. Pengembangan kompetensi SDM sangat tergantung dengan komitmen dan kapabilitas dinamik dari pelaku industri halal. Kapabilitas tersebut dimaknai sebagai kapabilitas dinamik (*dynamic capabilities*), yang menitikberatkan pada dua aspek inti yaitu “*dynamic*” dan “*capabilities*”. Kapabilitas dinamik pelaku industri halal menjadi salah satu kunci keberhasilan industri halal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kapabilitas dinamik yang terdiri dari *adaptive capabilities*, *absorptive capabilities*, dan *innovative capabilities* secara langsung terhadap kinerja inovasi maupun secara tidak langsung melalui kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel mediasi. Konsep dan proposisi dari variabel-variabel pada penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya, baik secara konsep maupun dilakukan di unit analisis yaitu pelaku industri halal skala kecil serta menjadi nilai keterbaruan bagi penelitian ini.

B. KAJIAN TEORI

1. Teori *Resource-Based View* (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) dicetuskan pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Esensi dalam Teori RBV yaitu memandang bahwa kemampuan perusahaan dan sumber daya merupakan hal yang esensial bagi perusahaan, karena merupakan hal mendasar dari kemampuan berdaya saing dan kinerja dari perusahaan. Asumsi dari teori RBV adalah bagaimana suatu perusahaan dapat melakukan persaingan dengan perusahaan lain, terutama dalam mengelola sumber daya perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitifnya.

Karakteristik utama dalam teori RBV adalah sumber daya perusahaan yang mampu menghasilkan keunggulan dalam persaingan secara berkelanjutan seperti sumber daya yang memiliki nilai, sulit untuk ditiru, unik, dan belum terdapat substitusinya. Konsep ini sejalan dengan karakteristik industri halal di Indonesia, di mana industri halal merupakan industri yang unik, memiliki nilai-nilai, dan karakteristik tertentu.

2. Kinerja Inovasi

Aktivitas bisnis adalah kunci terpenting untuk tetap eksis di era globalisasi. Beberapa faktor yang mendorong kinerja dalam aktivitas bisnis suatu perusahaan, salah satunya adalah inovasi (Hartini, 2012). Kinerja dalam perspektif inovasi mengukur efisiensi kluster dari perspektif inovasi. Lai dkk. (2014) mengukur indikator untuk mengukur kinerja kluster inovasi menggunakan parameter inovasi produk dan inovasi pasar dalam studi berjudul “*The effects of industry cluster knowledge management on innovation performance*”. Dalam penelitian Rahayu et al (2015), kinerja inovasi dapat diukur dengan tujuh kriteria diantaranya kualitas, harga, waktu produksi, permintaan, kepuasan pelanggan, pangsa pasar dan tingkat keuntungan. Hurley dan Hult (1998) menyatakan bahwa inovasi bertindak sebagai perantara antara orientasi pasar dan kinerja perusahaan.

Kinerja inovasi adalah kunci untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif dalam kondisi yang sangat fluktuatif. Kinerja inovasi diharapkan dapat menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara. Kemampuan



berinovasi berdampak langsung pada daya saing di tingkat individu, perusahaan, regional, dan nasional. Nilai yang dihasilkan oleh inovasi seringkali bermanifestasi sebagai prosedur baru atau produk dan proses baru yang memajukan bisnis perusahaan.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

McClelland (1973) mendefinisikan kompetensi sebagai kualitas pribadi yang mengarah pada kinerja tinggi. Kompetensi juga bermakna sebagai karakteristik kolektif dari perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Kualitas-kualitas ini diklasifikasikan sebagai bakat, keterampilan, dan pengetahuan, yang semuanya dapat ditingkatkan atau diperbaiki melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman.

Athey dan Orth (1999) menggambarkan kompetensi dalam hal kompetensi manajemen, di mana karyawan kompetensi dioptimalkan dan dikembangkan oleh seperangkat kegiatan sumber daya manusia yang terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi.

Kompetensi SDM dimaknai sebagai kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuannya. Kompetensi harus dipahami sebagai kemampuan untuk memberikan pelayanan, menghasilkan pelayanan dan hasil (hasil). Indikator pengukurannya adalah keterampilan, kemampuan, pemahaman dan pengetahuan.

4. Kapabilitas Dinamik

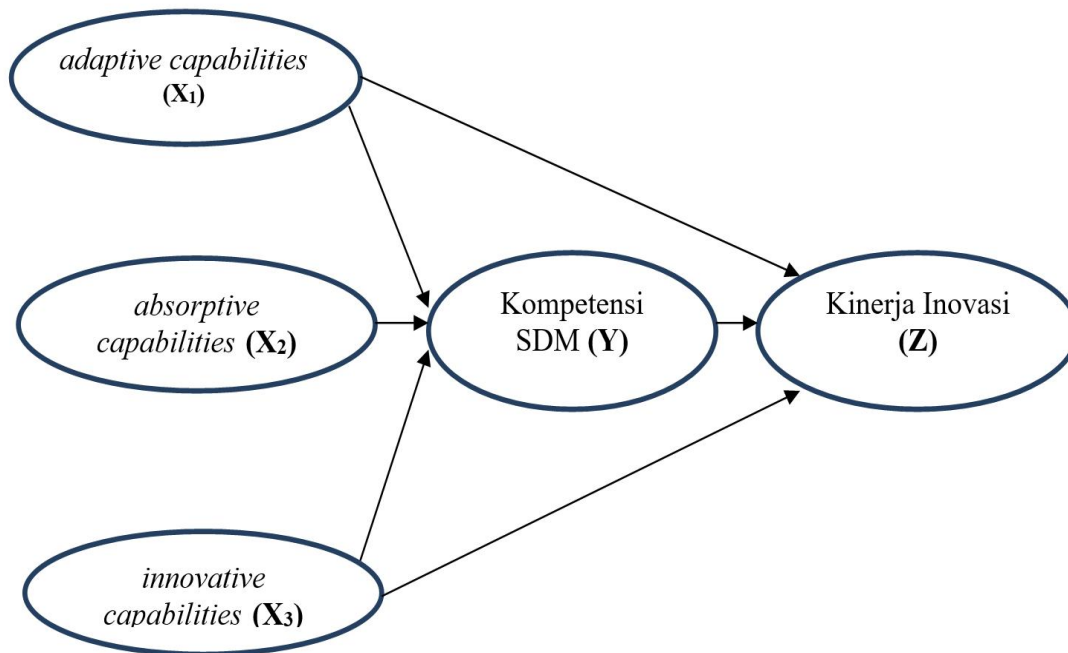
Wang dan Ahmed (2007) menyatakan terdapat tiga dimensi utama yang dapat dianalisis dalam kapabilitas dinamik yaitu *adaptive capabilities* (kapabilitas adaptif), *absorptive capabilities* (kapabilitas absorptif), dan *innovative capabilities* (kapabilitas inovatif). Kapabilitas adaptif mencakup kemampuan perusahaan untuk menanggapi peluang eksternal, memindai pasar, memantau pelanggan dan pesaing, mengalokasikan sumber daya untuk upaya pemasaran, dan menyesuaikan ruang pasar produknya untuk menanggapi perubahan. Kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan pasar yang sedang berkembang dan kondisi pasar yang berubah-ubah. Selanjutnya untuk menilai apakah sistem dalam manajemen perusahaan mampu merespon perubahan pasar dan berkembang dengan adaptif ketika prioritas bisnis berubah.

Cohen dan Levinthal (1989) menyatakan kapabilitas absorptif adalah kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai-nilai informasi dari eksternal yang baru, memahaminya, dan menggunakannya untuk tujuan bisnis. Oleh karena itu, inovasi absorptif adalah kemampuan untuk mengevaluasi dan menggunakan informasi eksternal, yang biasanya bergantung pada tingkat pengetahuan sebelumnya.

Kapabilitas inovasi adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mengembangkan produk maupun pasar baru dengan menyelaraskan orientasi dalam inovasi yang bersifat strategis dengan perilaku dan proses yang inovatif (Wang dan Ahmed, 2007). Menurut Dodgson et al (2008), kapabilitas inovasi adalah kapabilitas yang digunakan organisasi untuk merumuskan dan menerapkan strategi dalam berinovasi yang mencakup penciptaan, augmentasi, dan transformasi dari sumber daya yang dimiliki untuk berinovasi. Selain itu, Menurut Bell (2009) bahwa kapabilitas inovasi adalah kapabilitas yang diperlukan untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan produk baru dan konfigurasi teknologi dalam proses baru serta menerapkan perubahan, termasuk peningkatan pada teknologi yang telah ada.

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan studi pustaka dan teori yang telah dilakukan, maka digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan studi Pustaka dan teori serta konseptual penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *adaptive capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi SDM dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
2. *absorptive capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi SDM dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
3. *innovative capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi SDM dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
4. *adaptive capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
5. *absorptive capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
6. *innovative capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
7. Kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
8. *adaptive capabilities* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebagai variabel mediasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.
9. *absorptive capabilities* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebagai variabel mediasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.

10. *innovative capabilities* tidak langsung terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebagai variabel mediasi dalam pengembangan industri halal di Indonesia pasca pandemi Covid-19.

C. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada analisis dan pembahasan mengenai variabel independen kapabilitas dinamik (X) yang terdiri dari *adaptive capabilities* (X_1), *absorptive capabilities* (X_2), dan *innovative capabilities* (X_3), sedangkan untuk variabel mediasi (Y) adalah kompetensi SDM dan variabel dependen (Z) adalah kinerja inovasi. Unit analisis yang diteliti adalah pelaku usaha industri halal skala kecil. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumbernya, di mana dalam penelitian ini responden yang dijadikan sampel yaitu pelaku industri halal skala kecil di Sumatera Selatan. Jenis data lainnya yang digunakan adalah data sekunder berupa studi literatur, laporan-laporan, dan dokumentasi yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari suatu populasi karena jumlah populasi yang besar dan tidak diketahui serta waktu penelitian yang terbatas. Karena jumlah populasi yang tidak diketahui ini maka penelitian akan menggunakan *non-probability sampling*. Menurut Roscoe (1975), ukuran sampel untuk analisis SEM adalah 5-10 kali jumlah indikator. Terdapat 17 indikator dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel minimal yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah 85-170 sampel. Dalam analisis SEM, Hair et al (2010) menyarankan untuk menggunakan kurang dari 400 sampel karena metode ini akan sensitif dan sulit untuk memperoleh *Goodness of Fit* yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan 170 sampel pelaku industri halal skala kecil.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan. Kuesioner dinilai menggunakan skala *Likert*. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban pada kuesioner akan diberikan skor pada setiap pernyataan dari nilai 1 sampai 5.

Setiap pernyataan dalam kuesioner harus terpenuhi kualitasnya dengan data yang valid dan reliabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika data yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab secara tepat tujuan penelitian yang ingin dicapai. Instrumen penelitian yang berkualitas dinyatakan reliabel jika konsisten atau stabil ketika digunakan kembali pada penelitian berikutnya.

Metode suksesif interval dilakukan untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval. Ketika pernyataan atau pernyataan disajikan pada skala *Likert* maka data yang diperoleh berjenis ordinal yang tidak menunjukkan perbandingan jawaban yang sebenarnya. Data interval digunakan untuk melihat perbandingan jawaban sebenarnya sehingga selanjutnya dapat diolah untuk mendapatkan nilai jawaban dari responden.

Teknik analisis data untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Hair et al. (2010), metode analisis SEM adalah teknik analisis data multivariate yang merupakan perpaduan antara analisis jalur dengan analisis faktor. Setelah model penelitian yang telah digambarkan dalam path diagram, langkah selanjutnya adalah menguji *confirmatory factor analysis* (CFA) dan kesesuaian model. Peneliti diharapkan untuk menjalankan

uji dengan menggunakan beberapa *fit index* untuk mengukur model yang diusulkan.

Tahapan selanjutnya adalah uji hipotesis. Menurut Ferdinand (2014), dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diperlukan statistik uji untuk *Critical Ratio* (C.R) lebih besar dari 1,96. Kriteria yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah:

- a. Nilai *Critical Ratio* (C.R) lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b. Nilai *Critical Ratio* (C.R) lebih kecil dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diteliti sebanyak 170 orang. Usia responden sebagian besar berada pada usia 31-40 tahun yang berjumlah 66 orang (38.8%) dibandingkan tingkat usia 20-30 tahun (35.9%), 41-50 tahun (20.0%), dan 51-60 tahun (5.3%). Berdasarkan kriteria jenis kelamin bahwa jumlah responden perempuan (60.6%) lebih banyak dari pada laki-laki (39.4%). Tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA/SMK (44.2%) dilanjutkan dengan Sarjana (28.2%), Diploma (18.8%), dan Magister (8.8%). Selanjutnya, dapat diketahui bahwa status responden sebagian besar menikah (66.5%), belum menikah (31.8%), sisanya 1.7% pernah menikah.

Untuk mengetahui bahwa kuesioner yang digunakan merupakan alat ukur yang akurat dan terpercaya maka diperlukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian terhadap instrumen. Untuk menguji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program SPSS versi 25. Uji validitas mengukur tingkat ketelitian dan ketepatan setiap pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner dapat disebut valid jika pernyataan tersebut mengungkapkan sesuatu tentang apa yang diukur oleh kuesioner dan apakah nilai korelasi yang dihitung (*r*-hitung) lebih besar dari nilai korelasi (*r*-tabel). Dengan menggunakan *r* tabel, di mana $N = 170$, didapat $df = 170 - 2 = 168$ dan signifikansi 5%, didapat nilai *r* tabel adalah 0.1506. Setelah dilakukan pengolahan uji validitas dengan metode *Product Moment Pearson Correlation*, diperoleh hasil seperti dibawah ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Adaptive Capabilities</i> (X ₁)	X.1.1	0.856	0.1506	Valid
	X.1.2	0.795	0.1506	Valid
	X.1.3	0.715	0.1506	Valid
<i>Absorptive Capabilities</i> (X ₂)	X.2.1	0.516	0.1506	Valid
	X.2.2	0.595	0.1506	Valid
	X.2.3	0.528	0.1506	Valid
<i>Innovative Capabilities</i> (X ₃)	X.3.1	0.621	0.1506	Valid
	X.3.2	0.731	0.1506	Valid
	X.3.3	0.701	0.1506	Valid
Kompetensi SDM (Y)	Y.1	0.741	0.1506	Valid
	Y.2	0.718	0.1506	Valid
	Y.3	0.442	0.1506	Valid



	Y.4	0.602	0.1506	Valid
	Y.5	0.501	0.1506	Valid
Kinerja Inovasi (Z)	Z.1	0.959	0.1506	Valid
	Z.2	0.960	0.1506	Valid
	Z.3	0.940	0.1506	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

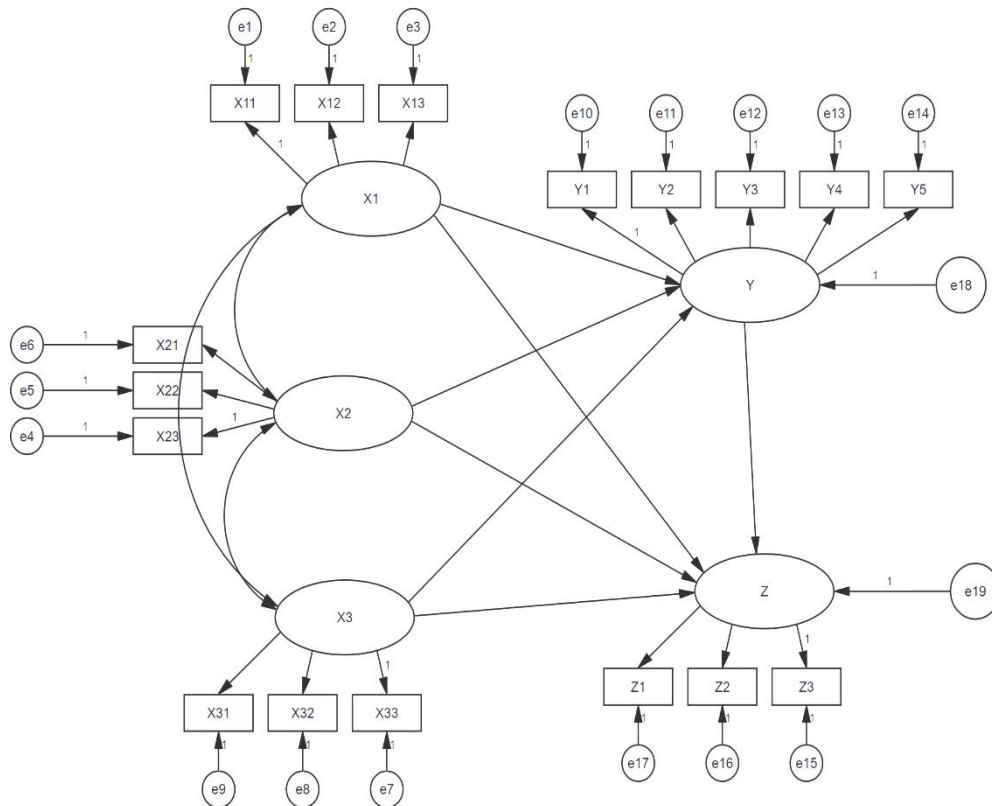
Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel di atas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian di seluruh variabel ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Kemudian dilakukan uji reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya suatu instrumen. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach*. Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan instrument yang reliabel (jika studi berulang dalam waktu dan dimensi yang berbeda mengarah pada kesimpulan yang sama), dan apabila koefisien *Cronbach Alpha* yang < 0,60 menunjukkan kurang reliabelnya instrumen (jika variabel-variabel ini diuji berulang kali dalam waktu dan dimensi yang berbeda, maka menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, nilai *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati angka satu menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitas. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Adaptive Capabilities</i>	0.822	Reliabel
2.	<i>Absorptive Capabilities</i>	0.629	Reliabel
3.	<i>Innovative Capabilities</i>	0.763	Reliabel
4.	Kompetensi SDM	0.734	Reliabel
5.	Kinerja Inovasi	0.878	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai Cronbach's alpha melebihi 0,60 untuk semua variabel penelitian. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua item pada kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Model penelitian digambarkan sebagai berikut.



Gambar Model Penelitian

Tahapan selanjutnya yaitu menguji *confirmatory factor analysis* (CFA). Tabel berikut menunjukkan hasil *standardized regression weight* dari masing-masing indikator pembentuk variabel penelitian.

Tabel Standardized Regression Weights

			Estimate	Cut Off Value	Keterangan
X13	<---	X1	.741	0.50	Valid
X12	<---	X1	.875	0.50	Valid
X11	<---	X1	.766	0.50	Valid
X23	<---	X2	.838	0.50	Valid
X22	<---	X2	.882	0.50	Valid
X21	<---	X2	.763	0.50	Valid
X33	<---	X3	.646	0.50	Valid
X32	<---	X3	.774	0.50	Valid
X31	<---	X3	.799	0.50	Valid
Y1	<---	Y	.781	0.50	Valid
Y2	<---	Y	.849	0.50	Valid
Y3	<---	Y	.709	0.50	Valid
Y4	<---	Y	.607	0.50	Valid
Y5	<---	Y	.612	0.50	Valid
Z1	<---	Z	.912	0.50	Valid
Z2	<---	Z	.950	0.50	Valid
Z3	<---	Z	.938	0.50	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)



Nilai *standardized regression* yang ditunjukkan pada tabel di atas memperlihatkan nilai *loading factor* pada masing-masing indikator terhadap konstruksya di mana semua nilainya > 0.50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinilai valid sebagai indikator untuk mengukur konstruk variabel penelitian. Langkah selanjutnya adalah menguji kesesuaian model (*Goodness of Fit*). Adapun hasil uji *Goodness of Fit* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Goodness-Of-Fit (GOF)	Hasil Analisis	Cut Off Value	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	$\chi^2 = 1782.935$ $p = 0.000$	Probabilitas $\geq 0,05$	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	0.336	≤ 0.80	<i>Good Fit</i>
GFI	0.906	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.895	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	2.00	≤ 2.00	<i>Good Fit</i>
TLI	0.870	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0.931	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada satu indikator GOF dengan evaluasi *poor fit*, yaitu *chi-square*. Menurut Ferdinand (2014), *chi-square* bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar hasil uji kesesuaian model memiliki evaluasi *marginal fit* hingga *good fit*. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians data dari variabel yang diamati dan matriks kovarians dari model yang ditentukan, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis lebih lanjut. Model dalam penelitian ini mengamati pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogennya.

Setelah dilakukan perhitungan uji kesesuaian model dan model penelitian dinyatakan fit, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Hubungan dan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Y <---	X1	.371	.047	7.893	.000
Y <---	X2	.369	.056	6.589	.000
Y <---	X3	.022	.096	0.229	.878
Z <---	X1	.296	.080	3.698	.000
Z <---	X2	.174	.146	1.189	.234
Z <---	X3	.252	.031	8.129	.000
Z <---	Y	.421	.047	8.957	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel di atas digunakan sebagai acuan untuk menguji hipotesis penelitian. Kriteria pengujian adalah menolak Hipotesis nol (H_0) dan menerima Hipotesis alternatif (H_a) jika nilai *Critical Ratio* (C.R.) ≥ 1.96 atau nilai $p \leq 0.05$. Adapun hasil uji terhadap hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai C.R. pada hubungan variabel *adaptive capabilities* (X1) terhadap Kompetensi SDM (Y) sebesar 7.893 dan nilai p sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *adaptive capabilities* berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap Kompetensi SDM, artinya Hipotesis pertama diterima.
- b. Nilai C.R. pada hubungan variabel *absorptive capabilities* (X2) terhadap Kompetensi SDM (Y) sebesar 6.589 dan nilai p sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *innovative capabilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM, artinya Hipotesis kedua diterima.
 - c. Nilai C.R. pada hubungan variabel *innovative capabilities* (X3) terhadap Kompetensi SDM (Y) sebesar 0.229 dan nilai p sebesar 0.878. Hal tersebut menunjukkan *absorptive capabilities* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi SDM, artinya Hipotesis ketiga ditolak.
 - d. Nilai C.R. pada hubungan variabel *adaptive capabilities* (X1) terhadap kinerja inovasi (Z) sebesar 3.698 dan nilai p sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *adaptive capabilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi, artinya Hipotesis keempat diterima.
 - e. Nilai C.R. pada hubungan variabel *absorptive capabilities* (X2) terhadap kinerja inovasi sebesar (Z) sebesar 1.189 dan nilai p sebesar 0.234. Hal tersebut menunjukkan bahwa *innovative capabilities* berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja inovasi, artinya Hipotesis kelima ditolak.
 - f. Nilai C.R. pada hubungan variabel *innovative capabilities* (X3) terhadap kinerja inovasi sebesar (Z) sebesar 8.129 dan nilai p sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *absorptive capabilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi, artinya Hipotesis keenam diterima.
 - g. Nilai C.R. pada hubungan variabel kompetensi SDM (Y) terhadap kinerja inovasi (Z) sebesar 8.957 dan nilai p sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi, artinya Hipotesis ketujuh diterima.

Pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung terhadap Kompetensi SDM	Pengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Inovasi melalui Kompetensi SDM
<i>Adaptive capabilities</i>	.371	.148	0.371(0.421) = 0.156
<i>Absorptive capabilities</i>	.369	.143	0.369(0.421) = 0.155
<i>Innovative capabilities</i>	.022	.013	0.022(0.421) = 0.009
Kompetensi SDM	.421	.203	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh tidak langsung *adaptive capabilities* terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebesar 0.156 atau lebih besar dari pengaruh langsung *adaptive capabilities* terhadap kinerja inovasi sebesar 0.148. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM menjadi variabel intervening antara *adaptive capabilities* dan kinerja inovasi, sehingga hipotesis kedelapan diterima.



2. Pengaruh tidak langsung *absorptive capabilities* terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebesar 0.155 atau lebih besar dari pengaruh langsung *innovative capabilities* terhadap kinerja inovasi sebesar 0.143. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM menjadi variabel intervening antara *innovative capabilities* dan kinerja inovasi, sehingga hipotesis kesembilan diterima.
3. Pengaruh tidak langsung *innovative capabilities* terhadap kinerja inovasi melalui kompetensi SDM sebesar 0.009 atau lebih kecil dari pengaruh langsung *absorptive capabilities* terhadap kinerja inovasi sebesar 0.013. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi SDM menjadi variabel intervening antara *absorptive capabilities* dan kinerja inovasi, sehingga hipotesis kesepuluh ditolak.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *adaptive capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM dan kinerja inovasi. Sedangkan *absorptive capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi. Selanjutnya *innovative capabilities* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi SDM. Kompetensi SDM hanya menjadi variabel intervening antara pengaruh *adaptive capabilities* dan *absorptive capabilities* terhadap kinerja inovasi. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi lebih lanjut untuk meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja inovasi yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Athey, T.R., dan Orth, M.S. (1999). *Emerging Competencies Methods for The Future*. Human Resource Management. Vol. 38. Hal.215–226.
- Cohen, W. M., and Levinthal, D. A. (1989). Innovation and Learning: The Two Faces of R&D. *The Economic Journal*. 99, 569-596.
- Dodgson, M., Gann, D., Salter, A. (2008). *The Management of Technological Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: UNDIP Press.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hartini, S.. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No.14, Vol. 1, 82-88, :<http://doi.org/10.9744/jmk.14.1.83-90>
- Hurley, R, dan Hult, G.T., (1998), Innovation, Market Orientation and Organizational Learning: An Integration and Empirical Eximination. *Journal of Marketing*, vol 3, hal 42-54.

- Lai, Y.L., Hsu, M.S., Lin, F.J., Chen, Y.M., & Lin, Y. H. (2014). The effects of industricluster knowledge management on innovation performance, *Journal of business research*, No.67, Vol.5, 734-739, :<http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.036>
- Mcclelland, D. C. (1973). Testing For Competence Rather Than For "Intelligence." *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Rahayu, J.S., Syairuddin, B., Pertiwi, S.G. (2015). Perancangan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Inovasi Pada Klaster Industri Kreatif Batik Laweyan, *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII*, Surabaya, 24 Januari.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for Behavioural Science* (2nd ed). New York : Holt Rinehart & Winston.
- Wang, C. L., and Ahmed, P. K. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *The International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Widiastuti, T., Rusydiana, A. S., Robani, A., Insani, T. D., & Muryani. (2020). Obstacles And Strategies In Developing Halal Industry: Evidence From Indonesia. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(4), 398-406.

