



e-ISSN: 2654-8488

Jurnal Riset Akuntansi Aksioma

<https://aksioma.unram.ac.id>
Vol. 23 No. 1, Juni 2024



INTEGRASI MODAL MANUSIA, KEMAMPUAN TEHNOLOGI INFORMASI, INOVASI DAN KINERJA ORGANISASI

Fathorrahman¹, Subhan², Rika Syahadatina³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Madura, Indonesia
Fathorrahman935@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Madura, Indonesia
subhan@unira.ac.id

³Fakultas Ekonomi, Universitas Madura, Indonesia
rika@unira.ac.id

Riwayat Artikel:

Received: 31 Desember 2023

Revised: 21 Juni 2024

Accepted: 23 Juni 2024

Published: 27 Juni 2024

Corresponding Author:

Nama: Subhan

Email: subhan@unira.ac.id

DOI: 10.29303/aksioma.v23i1.278

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: *Human capital, capabilities, innovation, organizational performance. This research aims to determine the influence of human capital on IT capabilities, IT capabilities on innovation, and innovation and capabilities on organizational performance. This research is quantitative and descriptive. The data used is primary data obtained through a survey in the form of a questionnaire against regional government organizations in the Pamekasan Regency. The sampling technique uses convenience sampling. This study took a sample of 180 by considering questionnaires that were not returned and were incomplete. The samples analyzed were 165 samples. Data analysis techniques use outer model and inner model testing. Human capital hurts ability, ability hurts innovation, innovation hurts organizational performance and ability hurts organizational performance. This research contributes to the literature on information technology and innovation that can improve organizational performance.*

Keywords: *capabilities, Human capital, innovation, organizational performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal manusia terhadap kemampuan TI, kemampuan TI terhadap inovasi, inovasi dan kemampuan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei dalam bentuk kuesioner terhadap organisasi pemerintah Daerah di Kabupaten Pamekasan. Teknik sampel menggunakan *convenience sampling*. Penelitian ini mengambil sampel 180 dengan mempertimbangkan kuesioner yang tidak kembali dan tidak lengkap. Adapun sampel yang di analisis

sejumlah 165 sampel. Teknik Analisa data menggunakan Pengujian Outer Model dan inner model. Modal Manusia berpengaruh negatif terhadap Kemampuan, kemampuan berpengaruh negatif terhadap inovasi, inovasi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi dan kemampuan berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur teknologi informasi dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Kemampuan, Modal manusia, inovasi, kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Tuntutan peningkatan terhadap kinerja dan pengukuran kinerja sektor public mutlak di perlukan hal ini dilakukan untuk menilai seberapa besar capaian yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja sektor publik merujuk pada proses evaluasi dan penilaian tentang sejauh mana pemerintah atau organisasi sektor publik mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan yang melibatkan pengukuran efisiensi, efektivitas, dan dampak kebijakan, program, atau layanan yang disediakan oleh entitas sektor publik (Wardhana A., 2022). Penilaian kinerja terhadap organisasi sektor publik disebabkan oleh perubahan system akuntabilitas, perubahan system administrasi, peran tehnologi informasi, akibatnya keahlian organisasi untuk mengkoordinasikan sumber daya, keterampilan, dan pengetahuan TI mereka, secara sinergis, memiliki peran yang relevan dalam mencapai kinerja yang unggul (Marchiori et al., 2022).

Kinerja unggul diperoleh dengan membangun dan mengembangkan kapabilitas TI, dan tidak hanya dengan berinvestasi pada sumber daya TI. Dalam studi literatur ilmiah, pemahaman tentang keahlian organisasi mengalami perkembangan yaitu organisasi dapat mengkoordinasikan sumber daya, keahlian, dan pemahaman terhadap tehnologi informasi (TI) karena memiliki peran penting yang relevan untuk mencapai kinerja yang unggul (Dale Stoel & Muhanna, 2009). Sedangkan bakat organisasi disebut kapabilitas dalam bidang tehnologi informasi (Liu, 2014). Beberapa survei menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang unggul diperoleh dengan membangun dan mengembangkan kapabilitas dalam bidang tehnologi informasi dengan tidak hanya berinvestasi pada sumberdaya bidang tehnologi informasi (Ray et al., 2005; Dale Stoel & Muhanna, 2009). Selain memiliki perbedaan konsep antara sumberdaya dan kemampuan bidang tehnologi informasi, organisasi harus memiliki harapan yang tepat tentang apa yang diharapkan oleh masing-masing organisasi.

Dalam proses identifikasi, kumpulan sumber daya manusia (keterampilan teknis, keterampilan interpersonal dan postur anggota tim dalam menghadapi tehnologi) dapat diidentifikasi sebagai sumber daya manusia organisasi dalam bidang tehnologi informasi (Y. Chen et al., 2015). Namun literatur tehnologi informasi tidak homogen dalam menghubungkan modal manusia bidang tehnologi informasi dengan kapabilitas bidang tehnologi informasi. Sementara beberapa penelitian memasukkan aspek manusia ke dalam kemampuan TI, sebagai bagian dari pelatihan (Chen & Tsou, 2012; Kmiecik et al., 2012). Dalam hal ini, terdapat kontradiksi yang harus dipahami dengan baik, mengingat perbedaan konsep antara sumber daya manusia dan kemampuan.

Demikian pula, literatur mengakui bahwa pengaruh budaya organisasi yang mendorong inovasi terhadap (Boso et al., 2013; Kyrgidou & Spyropoulou, 2013) Kecenderungan budaya oragnisasi untuk berinovasi disebut keinovasian (Marchiori et al., 2021; Story et al., 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap pengembangan lingkungan organisasi yang berorientasi pada inovasi (Pang et al., 2014). Kemampuan dalam TI dapat meningkatkan komunikasi, berbagi informasi dan pengetahuan, pertukaran antar organisasi, dan proses pembelajaran organisasi, yang mendukung proses inovasi (Kmiecik et al., 2012). Sejalan dengan ini, (Chen & Tsou, 2012) mengusulkan bahwa kemampuan bidang TI

sangat penting dalam proses inovasi. (Dong & Yang, 2019) menunjukkan bahwa kemampuan TI membantu organisasi dalam menangkap dan mengkombinasikan kembali pengetahuan untuk menciptakan pengetahuan baru dan mencapai keberhasilan dalam proses inovasi.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi secara optimal akan membantu negara mengakselerasi pemenuhan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*). Berdasar hasil survei menunjukkan bahwa penguasaan teknologi digital berpengaruh sebesar 89% pada kinerja sebuah negara dalam memenuhi target SDGs. Salah satu pemanfaatan teknologi dilakukan melalui akses terhadap informasi dan layanan teknologi yang optimal. Pembangunan dan pemanfaatan infrastruktur pendukung teknologi digital akan turut berdampak pada konektivitas antara individu dan kinerja organisasi. Studi literature menunjukkan, sebagai pembuat kebijakan (pejabat atau manajer public) memainkan peran penting untuk melembagakan konsep keberlanjutan sebagai nilai reformasi dalam kegiatan rutin organisasi (Wang et al., 2014). Terkait dengan argument ini, perlu bagi pemerintahan daerah untuk menyelidiki bagaimana strategi keberlanjutan pemerintahan dapat mendukung kinerja organisasi.

Dalam konteks sektor public (Hartley, 2010) menyarankan agar inovasi sektor publik dapat ditingkatkan dengan penerapan TI, karena organisasi sektor publik menciptakan layanan baru yang tidak dapat mereka tawarkan tanpa penggunaan TI yang tepat. Dalam pengertian ini (Pang et al., 2014) menunjukkan hubungan positif antara kemampuan TI dan sumber daya dan inovasi organisasi publik. Namun, terdapat sedikit bukti empiris tentang hubungan ini, khususnya mengingat konteks sektor public (Hartley, 2010). Artinya, ada kesenjangan pengetahuan ilmiah dibidang TI dan inovasi. Penelitian ini menggabungkan berbagai konstruk yang terkait secara teoritis sedemikian rupa sehingga memungkinkan analisis struktural dan simultan dari hubungan langsung dan tidak langsung yang mendasarinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal manusia terhadap kemampuan TI, kemampuan TI terhadap inovasi, inovasi dan kemampuan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini penting dilakukan sebagai bentuk kontribusi literatur bidang teknologi informasi dan inovasi. Selain itu, penelitian ini berkontribusi terhadap praktek manajemen sektor public sehingga dapat membuat dan mengembangkan tim TI yang lebih efektif dan perlunya manajer TI dapat mengembangkan kapasitas tim dengan keahlian untuk mengintegrasikan dan menerapkan sumber daya bidang TI.

Wang et al., (2014) menjelaskan bahwa human capital TI dapat dibagi menjadi: kerampilan teknis (*hard skill*), keterampilan interpersonal (*soft skill*), dan hubungan tim TI dengan teknologi. *Hard skill* berhubungan dengan program, menganalisis, dan merancang sistem, jaringan, dan penyimpanan data. Keterampilan interpersonal terkait dengan keahlian staf TI dalam mengelola peran, berinteraksi dengan pengguna, dan mengelola proyek. Terakhir, hubungan tim dengan TI mencerminkan seberapa baik staf TI menangani fungsi TI dan terlibat dalam proses pembelajaran mandiri terkait TI (Byrd & Turner, 2001). Dalam hal ini, dipahami bahwa sumber daya manusia di bidang TI merupakan masukan penting untuk pengembangan kemampuan organisasi (Ravichandran & Lertwongsatien, 2005). Literatur juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia TI merupakan elemen untuk membangun kapabilitas TI organisasi, dari penggunaannya yang terintegrasi dan sinergis dengan sumber daya perusahaan lainnya, seperti peralatan, uang, paten, merek, antara lain (Makadok, 2001). Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini disajikan:

H1: Modal manusia memiliki efek positif terhadap kapabilitas TI

Proses inovasi dalam organisasi didorong oleh ketersediaan berbagai sumber daya dan pemutakhiran teknologi dan praktik yang digunakan dalam proses bisnis (Chen & Tsou, 2012). Dalam hal ini, organisasi memiliki kondisi yang lebih baik untuk berinovasi

jika menerapkan pengetahuan dan teknologi yang tersedia dengan benar (Chapman et al., 2003). Kemampuan TI meningkatkan komunikasi, berbagi informasi dan pengetahuan, pertukaran antar organisasi dan proses pembelajaran organisasi, mendasari proses inovasi (Kmieciak et al., 2012).

Chen & Tsou, (2012) mengusulkan bahwa kemampuan TI akan menjadi penting dalam inovasi. Dalam konteks sektor publik, Hartley (2010) menunjukkan bahwa inovasi sektor publik dapat ditingkatkan dengan penerapan TI, karena organisasi sektor publik menciptakan layanan baru yang tidak dapat mereka tawarkan tanpa penerapan TI. Hipotesis kedua dari penelitian ini disajikan:

H2: Kemampuan TI memiliki efek positif terhadap inovasi organisasi

Inovasi merupakan salah satu penentu penting kinerja perusahaan (Panayides & Venus Lun, 2009). Inovasi membuat organisasi memperbaharui praktik yang ada, merangsang aktivitas eksplorasi dan eksperimen, dan menjadi kekuatan daya tarik bagi karyawan kreatif, membantu mereka meningkatkan produktivitas dan mengurangi perputaran mereka (Kyrgidou & Spyropoulou, 2013). Hartley (2010) menjelaskan bahwa inovasi diperlukan bagi organisasi untuk menciptakan nilai publik dalam sektor publik. Literatur juga mencatat bukti lain tentang pengaruh positif inovasi terhadap kinerja organisasi (Parida et al., 2017; Story et al., 2015). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini disajikan:

H3. Inovasi memiliki efek positif terhadap pada kinerja organisasi.

Pengaruh kapabilitas TI terhadap kinerja juga meluas ke konteks organisasi kecil, yang umumnya menderita kendala sumber daya dan waktu, formalisasi proses yang rendah, kurangnya perencanaan strategis, dan ketergantungan yang lebih besar pada pengetahuan dan layanan eksternal untuk operasi TI, mengingat tidak adanya kerentanan internal TI (Kmieciak et al., 2012). Pang et al (2014) mengusulkan bahwa kemampuan TI akan menjadi sumber kinerja yang unggul untuk organisasi publik dalam sektor publik. Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini disajikan:

H4. Kemampuan TI memiliki efek positif terhadap kinerja organisasi

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei dalam bentuk kuesioner terhadap organisasi sektor public yang ada di Pamekasan. Untuk memperoleh data penelitian melalui kontak langsung dengan individu yang akan ditetapkan sampel baik melalui email atau telpon. Tautan formulir kusioner yang dikirim melalui email dibagi menjadi dua bagian. Pertama dimaksudkan untuk mengumpulkan data berdasar karakteristik sampel. Kedua berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diamati dari konstruk yang dipilih untuk penelitian: modal manusia bidang Tehnologi informasiI, kapabilitas bidang Tehnologi informasiI, inovasi, dan kinerja organisasi.

Tehnik sampel menggunakan *convenience sampling* yaitu merupakan proses pengambilan responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dapat digunakan sebagai sampel. Tehnik ini digunakan karena tidak tersedianya informasi pasti tentang jumlah OPD yang terlibat dalam pengembangan tehnologi yang sesuai dengan tema penelitian. Ketika populasi tidak diketahui secara pasti sehingga ukuran sampel minimal 10 kali dari jumlah jalur atau hipotesis yang disusun (W Abdillah, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini sebanyak 4 sehingga jumlah sampel minimal 40 sampel. Penelitian ini mengambil sampel 180 dengan mempertimbangkn kuesioner yang tidak Kembali dan tidak lengkap. Adapun sampel yang di analisis sejumlah 165 sampel.

Definisi Operasional Variabel

Berikut disajikan tabel variabel dan indikator penelitian.

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Second Order	Indikator
Modal Manusia TI (Wang dkk. (2014))	Kerampilan Tehnis (Soft Skill)	1. Kemampuan untuk mengajar orang lain.
		2. Seseorang memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan memimpin proyek.
		3. Seseorang memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dalam lingkungan kolektif.
		4. Seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan banyak tugas secara bersamaan.
		5. Seseorang bekerja dengan baik dalam tim multidisiplin untuk memecahkan masalah di bidang bisnis.
		6. Seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam lingkungan tim proyek.
		7. Satu memiliki kemampuan untuk bekerja dalam kemitraan dengan pengguna.
		8. Seseorang memiliki kemampuan untuk menulis memo, laporan, dan dokumentasi yang jelas, ringkas, dan efektif.
Keterampilan Interpersonal (Hard Skill)		1. Memenuhi syarat untuk pengembangan aplikasi yang stabil.
		2. Seseorang memenuhi syarat dalam komputasi atau pemrosesan terdistribusi (virtualisasi, wadah, dll.).
		3. Seseorang memenuhi syarat dalam manajemen dan pemeliharaan jaringan.
		4. Seseorang memenuhi syarat dalam sistem pendukung keputusan (intelijen bisnis, analitik bisnis, dll.). Seseorang memiliki

Variabel	Second Order	Indikator
	Hubungan tim IT dengan Tehnologi (Relation with Technology)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seseorang mendapat informasi yang baik tentang faktor-faktor utama yang harus ada agar organisasi berhasil. 2. Seseorang didorong untuk mempelajari teknologi baru yang dapat diterapkan dalam organisasi. 3. Seseorang dengan cermat mengikuti tren teknologi saat ini. 4. Seseorang memiliki pemahaman yang jelas bahwa tindakan TI harus direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten dan dalam jangka panjang. 5. Seseorang memiliki kemampuan untuk belajar dan menggunakan teknik baru.
Capability TI (Chen dkk. (2015).	Fleksibilitas TI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem informasi organisasi ini memiliki tingkat skalabilitas yang tinggi. 2. Sistem informasi organisasi ini memiliki tingkat kompatibilitas yang tinggi. 3. Sistem informasi organisasi ini memiliki tingkat modularitas yang tinggi. 4. Sistem informasi organisasi ini banyak digunakan untuk berbagi informasi.
	Integrasi TI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi ini berbagi data dengan entitas eksternal (perusahaan pemasok, lembaga publik lainnya, dll.) 2. Organisasi ini menghubungkan sistem informasinya dengan sistem entitas eksternal (perusahaan pemasok, badan publik lainnya, dll.), memungkinkan pertukaran informasi secara real-time. 3. Organisasi ini menggabungkan informasi dari entitas eksternal (perusahaan pemasok, badan publik lainnya, dll.) untuk

Variabel	Second Order	Indikator
		mendukung pengambilan keputusan
Penyelarasan antara TI dan bisnis		<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana TI organisasi ini mencerminkan tujuan area bisnis. 2. Rencana TI organisasi ini mendukung strategi organisasi. 3. Rencana TI organisasi ini mempertimbangkan kekuatan lingkungan eksternal organisasi. 4. Apakah perencanaan strategis organisasi mengacu pada rencana TI? 5. Rencana area bisnis memiliki harapan yang masuk akal tentang TI.
Manajemen TI		<ol style="list-style-type: none"> 1. Dibandingkan dengan organisasi publik lainnya, organisasi ini menonjol dalam hal efektivitas perencanaan TI. 2. Dibandingkan dengan organisasi publik lainnya, organisasi ini menonjol dalam praktik manajemen proyek TI. 3. Dibandingkan dengan organisasi publik lainnya, organisasi ini menonjol dalam hal perencanaan kontrol. Dibandingkan dengan organisasi publik lainnya, organisasi ini menonjol dalam hal efektivitas kebijakan TI. 4. Dibandingkan dengan organisasi publik lainnya, organisasi ini menonjol dalam penilaian TI dan sistem kontrol. Dapat mengonfigurasi ulang keamanan, standardisasi, kepatuhan, dan pemulihan bencana.
Kapabilitas konfigurasi ulang TI		<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya TI yang ada untuk merancang produk atau layanan baru untuk area bisnis. 2. Itu dapat mengkonfigurasi ulang sumber daya TI yang ada untuk merancang produk

Variabel	Second Order	Indikator
		<p>atau layanan baru bagi warga atau pelanggan.</p> <p>3. Itu berhasil mendefinisikan tindakannya sebagai permintaan baru untuk solusi TI muncul.</p> <p>4. Itu dapat berimprovisasi selama kinerja kegiatannya untuk memenuhi tuntutan organisasi. Seseorang memenuhi syarat untuk pengembangan aplikasi yang stabil.</p>
Inovasi (Hult et al., 2004; Tajeddini, 2011)		<p>1. Manajer sektoral organisasi ini secara aktif mencari ide-ide inovatif.</p> <p>2. Manajer sektoral organisasi ini dengan mudah menerima inovasi berdasarkan studi teknis.</p> <p>3. Server/ karyawan organisasi ini memberikan banyak saran untuk inovasi.</p> <p>4. Server/karyawan organisasi ini siap menerima inovasi.</p> <p>5. Dalam organisasi ini, mereka yang bertanggung jawab atas gagasan yang tidak berhasil biasanya mendapat hukuman.</p> <p>6. Ada iklim umum insentif untuk inovasi dalam organisasi ini.</p> <p>7. Berinovasi merupakan sikap yang dihindari dalam organisasi ini, karena dianggap terlalu berisiko</p>
Kinerja Organisasi (Gould-Williams, 2003)		<p>1. Organisasi ini memberikan layanan yang sangat baik kepada warga atau pelanggan.</p> <p>2. Organisasi ini melakukan pengelolaan sumber daya publik yang sangat baik.</p> <p>3. Warga atau pelanggan organisasi ini memiliki sedikit alasan untuk mengeluh.</p> <p>4. Secara umum, organisasi ini berkinerja sangat baik</p>

HASIL DAN PEMBAHASAN

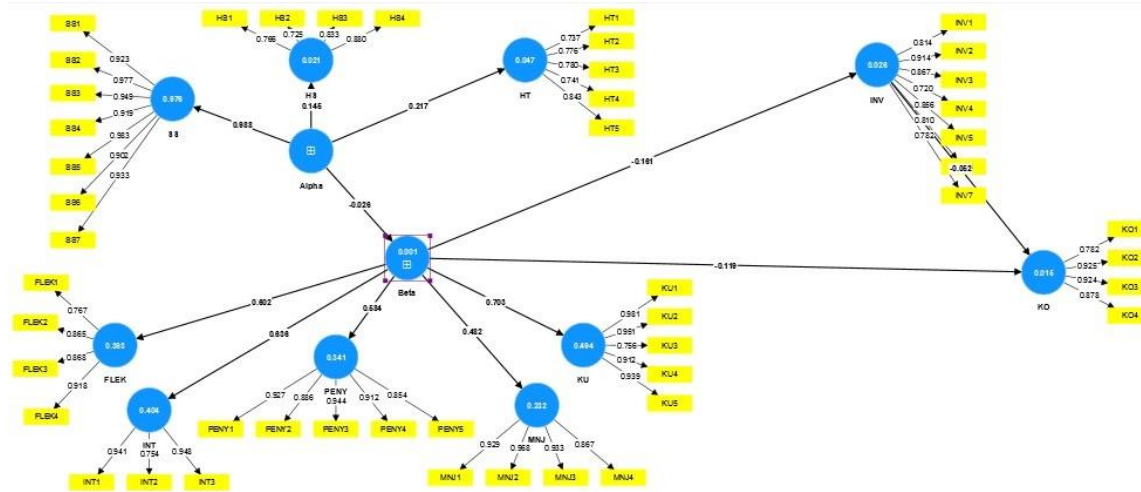
a. Pengujian Outer Model

Pengujian outer model bertujuan untuk melihat validity dan reliability suatu model. Pengujian outer model berupa: Loading Factor, AVE, Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan uji validitas diskriminan.

1. Loading Faktor

Loading faktor merupakan tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat loading faktor harus > 0,7 agar indikator dikatakan valid (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui analisis outer model penelitian ini bisa dilihat pada Gambar di bawah ini:

Gambar 1. Algorithm Outer Model



Tabel 2. Hasil Loading Factor

	Flek	Hard Skill	Hub. TI	Integ	Konf. Ulang	Inovasi	Kinerja Organ	Manaj	Penyelarasan	Soft Skill
FLEK1	0.767									
FLEK2	0.865									
FLEK4	0.918									
FLEK3	0.868									
HS1		0.766								
HS2		0.725								
HS3		0.833								
HS4		0.880								
HT1			0.737							
HT2			0.776							
HT3			0.780							
HT4			0.741							
HT5			0.843							
INT1				0.941						
INT2				0.754						
INT3				0.948						
INV1						0.814				
INV2						0.914				
INV3						0.867				
INV4						0.720				

	Flek	Hard Skill	Hub. TI	Integ	Konf. Ulang	Inovasi	Kinerja Organ	Manaj	Penyelarasan	Soft Skill
INV5						0.856				
INV6						0.810				
INV7						0.782				
KO1							0.782			
KO2							0.925			
KO3							0.924			
KO4							0.878			
KU1					0.981					
KU2					0.951					
KU3					0.756					
KU4					0.912					
KU5					0.939					
MNJ1								0.929		
MNJ2								0.968		
MNJ3								0.933		
MNJ4								0.867		
PENY1									0.927	
PENY2									0.886	
PENY3									0.944	
PENY4									0.912	
PENY5									0.854	
SS1										0.923
SS2										0.977
SS3										0.949
SS4										0.919
SS5										0.983
SS6										0.902
SS7										0.933

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh nilai Outer Loading > 0.7 dengan demikian model diterima dan dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil uji Ca, CR dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fleksibel	0.878	0.916	0.734
Hard Skill	0.824	0.878	0.645
Hubungan TI	0.840	0.883	0.603
Integritas	0.860	0.915	0.784
Konfigurasi Ulang	0.947	0.960	0.830
Inovasi	0.923	0.937	0.681
Kinerja Organisasi	0.914	0.931	0.773
Manajemen	0.943	0.960	0.856
Penyelarasan	0.945	0.958	0.819
Soft Skill	0.978	0.982	0.886

Sumber: Data Olahan

2. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran yaitu harus lebih besardari 0,7. Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Fleksibel 0.878, Hard Skill 0.824, Hubungan dengan TI 0.840, Integritas 0.860, Konfigurasi ulang 0.947, Inovasi 0.923, Kinnerja organisasi 0.914, Manjemen 0.934 dan Soft Skil 0.978 lebih besar dari 0.7 sehingga data dikatakan reliabel. Kemudian nilai *Composite Reliability* >0.7 sehingga data dikatakan reliabel dan *Average Variance Extracted* > 0.5 dengan demikian model dikatakn reliabel.

3. *Average variance extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen karena nilai didapat dari keluaran convergent validity dengan nilai AVE harus lebi besar dari 0.5 nilai bawahnya (Nilai Korelasi). Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai kuadrat AVE lebih besar dari 0.5. Dengan demikian data dikatakan valid dan diterima.

4. *Composite Reliability*

Composite Reliability untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionalitas dari model. Uji unidimensionality ini dilakukan dengan menggunakan composite reliability dengan nilai lebih besar 0.7. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai composite reliability lebih besar dari 0.7, engan demikian nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruksya konsisten.

5. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat diuji dengan melihat tabel cross loading, keluaran ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan pada tataran indikator dengan ketentuan, korelasi antara indikator dengan variabel latenya > dibandingkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten lainnya (dibawahnya).

Tabel 4. Hasil Discriminant Validity

	Flek	Hard Skill	Hub.TI	Integ	Kemam	Konfig. Ulang	Inovasi	Kinerja Organ	Manaj	Modal Man	Peny	Soft Skill
Fleksibel	0.856											
Hard Skill	0.039	0.803										
Hubungan TI	-0.055	-0.022	0.776									
Integritas	0.502	0.081	0.108	0.886								
Konfigurasi Ulang	0.232	-0.036	0.097	0.184	0.703	0.911						
Inovasi	-0.134	-0.041	0.203	-0.004	-0.161	-0.204	0.825					
Kinerja Organisasi	-0.162	0.038	-0.045	-0.076	-0.110	-0.087	-0.033	0.879				
Manajemen	0.094	0.217	0.075	0.262	0.482	0.169	0.029	-0.103	0.925			
Penyelarasan	0.093	-0.050	-0.092	0.182	0.584	0.269	-0.103	0.073	0.125	-0.028	0.905	
Soft Skill	-0.050	0.071	0.087	-0.063	-0.036	-0.011	-0.144	0.131	0.019	0.988	-0.012	0.941

Sumber: Data Olahan

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Discriminant Validity* lebih besar dari nilai di bawahnya (nilai korelasi).

b. Pengujian Hipotesis

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten atau menguji hipotesis. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam SEM PLS dapat dilakukan dengan menggunakan nilai Original Sampel dan P-Value

Tabel 5. Hasil Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Modal Manusia -> Kemampuan	-0.026	-0.024	0.075	0.342	0.366
Kemampuan -> Inovasi	-0.161	-0.177	0.076	2.121	0.017
Inovasi -> Kinerja Organisasi	0.052	0.071	0.107	0.488	0.013
Kemampuan -> Kinerja Organisasi	0.119	0.105	0.102	1.169	0.022

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilihat berdasarkan nilai Original Sampel dan P-Value. Berdasarkan tabel 5 maka pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis pertama penelitian ini (H1) menunjukkan bahwa modal manusia mempengaruhi kapabilitas organisasi bidang teknologi informasi secara langsung, artinya modal manusia seharusnya memiliki efek positif terhadap kapabilitas. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa Modal Manusia berpengaruh negatif terhadap Kemampuan, dengan nilai koefisien jalur -0.026 dan tidak signifikan dengan nilai p-value $0.366 > 0.05$. Berdasarkan nilai tersebut bahwa Modal manusia memiliki efek negatif terhadap kapabilitas, sehingga hipotesis pertama di tolak. Nilai negatif menunjukkan bahwa organisasi tidak harus melakukan upaya untuk membentuk tim TI yang dapat berinteraksi secara tepat dengan orang-orang di area bisnis dan pengetahuan teknis dasar yang pembaruannya menjadi perhatian organisasi
- Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kapabilitas TI secara langsung berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. berdasarkan hasil uji diketahui bahwa kemampuan berpengaruh negatif terhadap inovasi, dengan nilai koefisien jalur -0.161 dan signifikan dengan nilai p-value $0.017 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kedua di tolak. Nilai negative menunjukkan, ketika sumberdaya manusia pada organisasi sektor sudah tersedia namun tidak dapat meningkatkan inovasi organisasi, artinya organisasi tidak dapat mengeksplorasi potensi yang tersedia. Selain itu, organisasi tidak dapat menerapkan dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki, menerapkan kemampuan bidang TI untuk mendorong proses inovasi
- Diketahui bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan nilai koefisien jalur 0.052 dan signifikan dengan nilai p-value $0.013 < 0.05$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Inovasi memiliki efek positif terhadap pada kinerja organisasi, artinya dengan semakin meningkatnya inovasi dan terobosan pengelola sektor public maka kinerja organisasi semakin meningkat pula. Dengan demikian hipotesis ketiga di terima.
- Diketahui bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan nilai koefisien jalur 0.119 dan tidak signifikan dengan nilai p-value $0.022 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke empat di terima yang mengatakan bahwa Kemampuan TI memiliki efek positif terhadap kinerja organisasi

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Diketahui bahwa Modal Manusia berpengaruh negatif terhadap Kemampuan. hal ini menunjukkan organisasi tidak harus melakukan upaya untuk membentuk tim TI yang dapat berinteraksi secara tepat dengan orang-orang, mengembangkan pengetahuan teknis dasar yang pembaruannya menjadi

perhatian organisasi. Kemampuan berpengaruh negatif terhadap inovasi, nilai negatif menunjukkan, ketika sumberdaya manusia pada organisasi sektor sudah tersedia namun tidak dapat meningkatkan inovasi organisasi, artinya organisasi tidak dapat mengeksplorasi potensi yang tersedia. Inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi artinya dengan semakin meningkatnya inovasi dan terobosan pengelola sektor public maka kinerja organisasi semakin meningkat pula. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama dalam proses pengambilan sampel bersifat sukarela. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada pemerintah Kabupaten Pamekasan dalam arti belum mempertimbangkan perbedaan antara pemerintah kabupaten lain yang ada di Madura. Oleh karena itu, penelitian di masa depan memperluas cakupan penelitian yaitu lingkup Madura dengan mempertimbangkan budaya masing-masing pemerintah daerah di wilayah Madura. Selain itu, studi longitudinal dapat memberikan informasi tambahan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan ketua LPPM Universitas Madura yang telah memberikan hibah internal kepada penulis.

KONTRIBUSI AUTHOR

Fathorrahman sebagai penulis pertama berkontribusi melakukan observasi melalui website beberapa perusahaan sampel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Subhan sebagai penulis kedua berkontribusi menganalisa laporan keuangan perusahaan dengan tujuan untuk menguji pengaruh determinasi terhadap dividen kas dan melakukan olah data menggunakan software SPSS, dan Rika Syahadatina sebagai penulis ketiga berkontribusi membantu dan membimbing penulis pertama dalam proses penyelesaian artikel penelitian.

PENDANAAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang di danai oleh hibah internal kampus Universitas Madura tahun 2023.

KONFLIK KEPENTINGAN

Deklarasikan konflik kepentingan atau nyatakan "Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan." Penulis harus mengidentifikasi dan menyatakan keadaan atau kepentingan pribadi apa pun yang dapat dianggap memengaruhi representasi atau interpretasi hasil penelitian yang dilaporkan secara tidak tepat. Setiap peran penyandang dana dalam desain penelitian; dalam pengumpulan, analisis atau interpretasi data; dalam penulisan naskah; atau dalam keputusan untuk mempublikasikan hasil harus dinyatakan dalam bagian ini. Jika tidak ada peran, harap nyatakan "Pemberi dana tidak memiliki peran dalam desain penelitian; dalam pengumpulan, analisis, atau interpretasi data; dalam penulisan naskah; atau dalam keputusan untuk mempublikasikan hasil

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Wardana (2022). Teori Administrasi Publik. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Boso, N., Story, V. M., & Cadogan, J. W. (2013). Entrepreneurial orientation, market orientation, network ties, and performance: Study of entrepreneurial firms in a developing economy. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 708–727. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.04.001>
- Byrd, T. A., & Turner, D. E. (2001). An exploratory analysis of the value of the skills of IT personnel: Their relationship to IS infrastructure and competitive advantage.

- Decision Sciences*, 32(1), 21–54. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2001.tb00952.x>
- Chapman, R. L., Soosay, C., & Kandampully, J. (2003). Innovation in logistic services and the new business model: A conceptual framework. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 33(7), 630–650. <https://doi.org/10.1108/09600030310499295>
- Chen, J. S., & Tsou, H. T. (2012). Performance effects of IT capability, service process innovation, and the mediating role of customer service. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 29(1), 71–94. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2011.09.007>
- Chen, Y., Wang, Y., Nevo, S., Benitez-Amado, J., & Kou, G. (2015). IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. *Information and Management*, 52(6), 643–657. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.05.003>
- Dale Stoel, M., & Muhanna, W. A. (2009). IT capabilities and firm performance: A contingency analysis of the role of industry and IT capability type. *Information and Management*, 46(3), 181–189. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.10.002>
- Dong, J. Q., & Yang, C. H. (2019). Information technology and innovation outcomes: is knowledge recombination the missing link? *European Journal of Information Systems*, 28(6), 612–626. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2019.1627489>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Gould-Williams, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public-sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 28–54. <https://doi.org/10.1080/09585190210158501>
- Hartley, J. (2010). *Public value through innovation and improvement* (M. H. Benington, John and Moore (ed.)). Palgrave Macmillan Ltd. <http://webcat.warwick.ac.uk:80/record=b2341542>
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429–438. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2003.08.015>
- Kmieciak, R., Michna, A., & Meczynska, A. (2012). Innovativeness, empowerment and IT capability: Evidence from SMEs. *Industrial Management and Data Systems*, 112(5), 707–728. <https://doi.org/10.1108/02635571211232280>
- Kyrgidou, L. P., & Spyropoulou, S. (2013). Drivers and Performance Outcomes of Innovativeness: An Empirical Study. *British Journal of Management*, 24(3), 281–298. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00803.x>
- Liu, K. (2014). Human Capital, Social Collaboration, and Patent Renewal Within U.S. Pharmaceutical Firms. *Journal of Management*, 40(2), 616–636. <https://doi.org/10.1177/0149206313511117>
- Makadok, R. (2001). Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic Management Journal*, 22(5), 387–401. <https://doi.org/10.1002/smj.158>
- Marchiori, D. M., Popadiuk, S., Mainardes, E. W., & Rodrigues, R. G. (2021). Innovativeness: a bibliometric vision of the conceptual and intellectual structures and the past and future research directions. In *Scientometrics* (Vol. 126, Issue 1). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03753-6>
- Marchiori, D. M., Rodrigues, R. G., Popadiuk, S., & Mainardes, E. W. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 177(January), 121526.

- <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121526>
- Mardiasmo. (2005). Akuntansi Sektor Publik Yogyakarta: Penerbit Andi
- Panayides, P. M., & Venus Lun, Y. H. (2009). The impact of trust on innovativeness and supply chain performance. *International Journal of Production Economics*, 122(1), 35–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2008.12.025>
- Pang, M. S., Lee, G., & Delone, W. H. (2014). In public sector organisations: A public-value management perspective. *Journal of Information Technology*, 29(3), 187–205. <https://doi.org/10.1057/jit.2014.2>
- Parida, V., Pesämaa, O., Wincent, J., & Westerberg, M. (2017). Network capability, innovativeness, and performance: a multidimensional extension for entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 29(1–2), 94–115. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1255434>
- Ravichandran, T., & Lertwongsatien, C. (2005). Effect of information systems resources and capabilities on firm performance: A resource-based perspective. *Journal of Management Information Systems*, 21(4), 237–276. <https://doi.org/10.1080/07421222.2005.11045820>
- Ray, G., Muhanna, W. A., & Barney, J. B. (2005). Information technology and the performance of the customer service process: A resource-based analysis. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(4), 625–652. <https://doi.org/10.2307/25148703>
- Story, V. M., Boso, N., & Cadogan, J. W. (2015). The form of relationship between firm-level product innovativeness and new product performance in developed and emerging markets. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 45–64. <https://doi.org/10.1111/jpim.12180>
- Tajeddini, K. (2011). Customer orientation, learning orientation, and new service development: An empirical investigation of the swiss hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 35(4), 437–468. <https://doi.org/10.1177/1096348010380599>
- W Abdillah, J. H. (2015). *Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Andi.
- Wang, E. T. G., Chou, F. K. Y., Lee, N. C. A., & Lai, S. Z. (2014). Can intrafirm IT skills benefit interfirm integration and performance? *Information and Management*, 51(7), 924–938. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.05.003>