

**PENINGKATAN KINERJA PERSONIL SAT LANTAS
POLRES KUNINGAN MELALUI KOMPETENSI DIGITAL
DENGAN KEMAMPUAN BERINOVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

DENI SUPRIANA

20402400148

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL SAT LANTAS POLRES
KUNINGAN MELALUI KOMPETENSI DIGITAL DENGAN
KEMAMPUAN BERINOVASI

Disusun oleh:

Deni Supriana
NIM. 20402400148

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mai 2025
Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si
NIK.210493032

HALAMAN PENGESAHAN

**PENINGKATAN KINERJA PERSONIL SAT LANTAS
POLRES KUNINGAN MELALUI KOMPETENSI DIGITAL
DENGAN KEMAMPUAN BERINOVASI**

Disusun oleh:

**Deni Supriana
NIM. 20402400148**

Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 1 Mai 2025

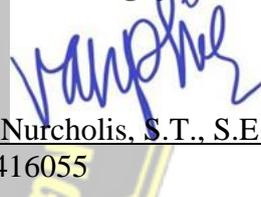
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK.210493032

Penguji I



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK.210416055

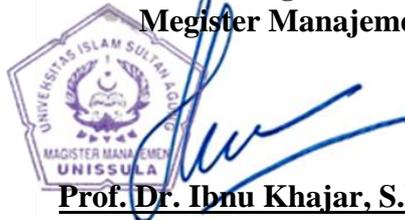
Penguji II



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mai 2025

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Deni Supriana
NIM : 20402400148
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

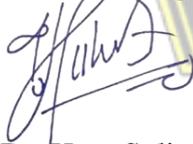
Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

”Peningkatan Kinerja Personil Sat Lantas Polres Kuningan Melalui Kompetensi Digital Dengan Kemampuan Berinovasi”

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK.210493032

Semarang, 1 Mai 2025



Deni Supriana
NIM. 20402400148

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Deni Supriana
NIM : 20402400148
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

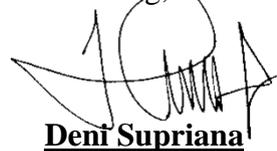
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Peningkatan Kinerja Personil Sat Lantas Polres Kuningan Melalui Kompetensi Digital Dengan Kemampuan Berinovasi”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mai 2025



Deni Supriana
NIM.20402400148

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja personil Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas) Polres Kuningan, dengan kemampuan berinovasi sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tuntutan terhadap profesionalisme dan responsivitas aparat kepolisian dalam menghadapi tantangan era digital yang semakin kompleks, termasuk perubahan teknologi informasi dan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang adaptif dan efisien. Dalam konteks ini, penguasaan kompetensi digital dan kemampuan untuk berinovasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Sat Lantas Polres Kuningan sebanyak 201 orang, yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sensus. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang mengukur tiga variabel utama: kompetensi digital, kemampuan berinovasi, dan kinerja personil. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan kausal antar variabel dalam model struktural.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil ($\beta = 0.619$), serta terhadap kemampuan berinovasi ($\beta = 0.853$). Kemampuan berinovasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil ($\beta = 0.294$) dan memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja secara signifikan. Nilai R^2 untuk kinerja personil sebesar 0.777 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 77,7% variasi dalam kinerja personil. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan penguasaan teknologi dan kapasitas inovatif personil memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan kepolisian, khususnya dalam era digital yang dinamis.

Kata kunci: Kompetensi digital, Kemampuan berinovasi, Kinerja personil, Polres Kuningan, PLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of digital competence on the performance of Kuningan Police Traffic Unit (Sat Lantas) personnel, with the ability to innovate as a mediation variable. The background of this research is based on the demands for professionalism and responsiveness of police officers in facing the challenges of the increasingly complex digital era, including changes in information technology and public expectations for adaptive and efficient public services. In this context, mastery of digital competencies and the ability to innovate are the main keys in improving the performance of police institutions.

This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The population in this study is all personnel of the Kuningan Police Headquarters as many as 201 people, all of whom were used as samples using census techniques. The data collection instrument is in the form of a closed questionnaire that measures three main variables: digital competence, innovation ability, and personnel performance. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method to test the validity, reliability, and causal relationships between variables in the structural model.

The results of the analysis showed that digital competence had a positive and significant effect on personnel performance ($\beta = 0.619$), as well as on the ability to innovate ($\beta = 0.853$). The ability to innovate also had a significant effect on personnel performance ($\beta = 0.294$) and mediated the relationship between digital competence and performance significantly. An R^2 value for personnel performance of 0.777 indicates that the model can explain 77.7% variation in personnel performance. These findings indicate that increasing the mastery of technology and the innovative capacity of personnel have a great contribution to improving the quality of work and services to the community.

This research provides a theoretical contribution to the development of human resource management literature and a practical contribution to the formulation of human resource development policies in the police environment, especially in the dynamic digital era.

Keywords: Digital competence, Ability to innovate, Personnel performance, Kuningan Police, PLS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan

pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mai 2025

Deni Supriana
NIM.20402400148

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	1
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	2
ABSTRAK	3
KATA PENGANTAR.....	5
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Personil	7
2.2 Kompetensi Digital.....	9
2.3 Innovation Capabilities.....	10
2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	12
2.5 Model Empirik Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Jenis Penelitian	16

3.2	Populasi dan Sampel	16
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	17
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19
3.6	Metode Analisis Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		30
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	30
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	30
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	32
4.2	Hasil Penelitian.....	37
4.2.1	Hasil Outer Model (Measurement Model).....	37
4.2.2	Hasil Inner Model.....	42
4.2.3	Indirect Effect.....	44
4.2.4	Pengujian Hipotesis.....	45
4.2.5	R Square.....	47
4.3	Pembahasan	48
4.3.1	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Personil	48
4.3.2	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Berinovasi	50
4.3.3	Pengaruh Kemampuan Berinovasi Terhadap Kinerja Personil.....	51
BAB V PENUTUP.....		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Implikasi Sat Lantas Polres Kuninganial	53
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	55
5.4	Agenda penelitian mendatang.....	55
DAFTAR PUSTAKA		56



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	19
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	30
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Kompetensi Digital.....	33
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kemampuan Berinovasi	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja personil	36
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	38
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	38
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	39
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients.....	42
Tabel 4. 9 Indirect Effect	44
Tabel 4. 10 R Square.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	15
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membawa berbagai tantangan yang kompleks, termasuk peningkatan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), ancaman separatisme, radikalisme, dan terorisme, serta tuntutan terhadap reformasi institusi (Gaussyah, 2012). Polri menghadapi tekanan untuk mampu merespons dinamika ini dengan kebijakan yang bijak, strategis, dan adaptif. Tantangan ini tidak hanya menguji kesiapan operasional Polri, tetapi juga menuntut transformasi kelembagaan yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, penguatan kelembagaan Polri menjadi kebutuhan mendesak. Penguatan ini harus dilakukan melalui pendekatan holistik, komprehensif, dan integratif yang melibatkan seluruh aspek organisasi. Transformasi kelembagaan tidak cukup dilakukan secara parsial dengan fokus pada pengembangan struktur mekanis, seperti penambahan lapisan hierarki atau peningkatan level organisasi. Sebaliknya, diperlukan pembenahan mendalam yang mencakup penguatan sumber daya manusia, optimalisasi teknologi informasi, perbaikan tata kelola, serta pengembangan budaya organisasi yang adaptif. Dengan pendekatan ini, Polri diharapkan dapat menjadi institusi yang lebih responsif, profesional, dan mampu menjawab tuntutan zaman serta harapan masyarakat (Tinggi et al., 2019).

Tantangan tersebut menuntut personel Polri untuk meningkatkan daya inovasi dan kompetensi agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam menghadapi ancaman yang semakin kompleks. Dalam situasi ini, Polri perlu membangun kemampuan personelnnya untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dan memperkuat kompetensi, baik secara teknis maupun Sat Lantas Polres Kuninganial, untuk merespons dinamika yang terus berkembang (Muradi, 2018).

Penguatan kelembagaan Polri harus didukung dengan pengembangan sumber daya manusia yang mampu mengikuti arus perubahan global. Selain transformasi struktur organisasi, penting untuk menanamkan budaya kerja yang mendorong kreativitas dan kolaborasi, serta meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung tugas-tugas kepolisian (Heri, 2019). Dengan daya inovasi yang tinggi, personel Polri tidak hanya mampu menghadapi tantangan operasional, tetapi juga menciptakan solusi proaktif yang mendukung tercapainya institusi yang modern, transparan, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Inovasi dan kompetensi menjadi kunci utama dalam memastikan Polri tetap relevan dan mampu memenuhi harapan publik di era yang penuh perubahan ini.

Melalui penguasaan teknologi, anggota kepolisian dapat memanfaatkan sistem informasi modern seperti database kriminal, pemantauan berbasis kamera CCTV dengan analitik cerdas, hingga platform komunikasi digital yang mempercepat koordinasi (Heri, 2019). Selain itu,

kompetensi digital mendukung peningkatan kepercayaan publik melalui penyediaan layanan yang responsif dan terintegrasi, seperti pengurusan dokumen secara daring atau aplikasi pelaporan kejahatan berbasis mobile. Dengan demikian, pengembangan kompetensi digital di kepolisian tidak hanya memperkuat kemampuan operasional, tetapi juga memastikan institusi tetap relevan dan adaptif di tengah perubahan global yang cepat (Fitriawan & Fitriati, 2020).

Penelitian terdahulu terkait peran *digital competence* terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi. *Digital Competence* memiliki pengaruh signifikans ecara langsung terhadap kinerja organisasi (Reza Aulia, 2023) hasil ini bertentangan dengan pengembangan kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Sudewo et al., 2022) Selain kontroversi hasil penelitian, beberapa peneliti juga mengisyaratkan pentingnya menganalisis peran kompetensi digital dan kinerja seperti (Alford & Jones, 2020) yang mengklaim bahwa kurangnya adopsi dan pemanfaatan teknologi digital yang tidak efektif dalam bisnis pariwisata yang lebih kecil. Baru-baru ini, muncul minat yang meningkat untuk mempelajari hubungan antara kompetensi digital dan kinerja Namun, penelitian tentang bagaimana menggunakan kompetensi kompetensi digital untuk mendorong kinerja masih langka (Youssef et al., 2018). Kemudian, (Ngoasong, 2018) mengklaim bahwa ada kebutuhan untuk menyelidiki hubungan langsung antara dimensi spesifik dari kompetensi kompetensi digital dan kinerja.

Untuk menjawab gap tersebut maka dalam penelitian ini diusulkan variable kemampuan berinovasi sebagai variable pemediasi. Kemampuan berinovasi berkaitan dengan kapasitas organisasi untuk terlibat dalam inovasi, yaitu pengenalan proses, produk, jasa atau ide baru dalam organisasi (Vu, 2020). Kemampuan berinovasi ini adalah salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja bisnis (Ribau et al., 2017).

Lawson dan Samson mengkonseptualisasikan *Innovation Capabilities* sebagai sebuah kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk, proses, dan sistem baru untuk kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingannya (Lawson & Samson, 2001). Kompetensi inti untuk inovasi meliputi teknik pemecahan masalah, pendekatan manajemen proyek, wawasan pelanggan, prinsip pemikiran desain, alat analisis keuangan, manajemen sumber daya, dan proses pengembangan bisnis yang ada dalam perusahaan (Mikalef & Krogstie, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja personil?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap kemampuan berinovasi?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan berinovasi terhadap kinerja personil?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja personil.
2. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi digital terhadap kemampuan berinovasi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan berinovasi terhadap kinerja personil.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah jumlah referensi bagi perguruan tinggi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbanyak pengetahuan tentang manajemen SDM fokusnya pada peran kompetensi digital dan kemampuan berinovasi dalam meningkatkan kinerja personil.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk melengkapi kepentingan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan dalam meningkatkan pengetahuan metodologi penelitian dan sarana menerapkan langsung teori-teori yang sudah didapatkan dan dipelajari.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil

Kinerja menurut (Shields, J., Brown, M., Kaine, S., & North-Samardzic, 2015) penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada seorang individu dengan memenuhi beberapa aspek / standar yang telah ditentukan oleh organisasinya. Kinerja SDM merupakan catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Epstein & Roy, 2003). Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil proses kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Uysal & Sirgy, 2019).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil seseorang dalam suatu organisasi dihubungkan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai (Mustafa et al., 2013). Produktivitas kinerja sumber daya manusia diukur dengan efisiensi dan efektifitas (Robbins, 2002). Efisiensi juga mengacu pada sejauh mana sumber daya manusia dapat lebih hemat biaya dan waktu secara efektif (Robbins, S. P., & Judge, 2013). Menurut (Zhang et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Faktor – faktor yang mempengaruhi *kinerja SDM* individu tenaga kerja, yaitu : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Aureli & Del Baldo, 2019). Menurut (Bernardin & Russel, 2013) untuk mengukur *kinerja SDM* karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja SDM, antara lain adalah : kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Kinerja personil kepolisian mencerminkan profesionalisme, dedikasi, dan kemampuan adaptasi dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan yang responsif dan terpercaya kepada masyarakat. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja personil adalah (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja

dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

2.2 Kompetensi Digital

Kompetensi digital merujuk pada kumpulan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang penting untuk menghadapi, memanfaatkan, dan mengomunikasikan perubahan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan (Ilomäki et al., 2011). Menurut Csordás (2020) kompetensi digital memengaruhi kepercayaan diri dan tingkat kritis seseorang dalam bekerja, belajar, berkembang, serta berpartisipasi di masyarakat. Cahen & Borini (2020) menambahkan bahwa kemampuan digital mencakup keahlian dalam menggunakan alat komunikasi, media digital, atau jaringan untuk menemukan, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi secara bijaksana, cerdas, akurat, dan sesuai hukum, guna mendukung komunikasi dan interaksi sehari-hari. Sementara itu, Farah et al (2023) menekankan bahwa kompetensi digital mencakup keterampilan, perilaku, pendekatan, dan konsep dalam teknologi digital, produk, serta layanan yang relevan.

Kompetensi digital dapat didefinisikan sebagai variabel penting dalam mendukung kualitas pelayanan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia (Ghomi & Redecker, 2019). Dalam era digital, peningkatan dan penyesuaian

kompetensi ini menjadi sangat penting agar karyawan mampu menghadapi tantangan kerja modern (Blau & Shamir-Inbal, 2017).

Kompetensi digital kepolisian adalah kemampuan strategis yang mendukung efektivitas operasional, responsivitas layanan, dan adaptasi terhadap tantangan keamanan berbasis teknologi di era digital. Marguna, (2020) menjelaskan beberapa indikator kompetensi digital, yaitu :

- 1) memiliki pengetahuan yang cukup tentang teknologi informasi dan komunikasi (TIK),
- 2) keterampilan TIK yang mendukung pekerjaan, kemampuan mengoperasikan TIK dalam tugas rutin,
- 3) menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat penguasaan TIK,
- 4) menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi tersebut.

2.3 Innovation Capabilities

Kapabilitas inovasi sebagai kemampuan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi produk, proses, dan sistem baru untuk kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingannya (Vu, 2020). Kapasitas inovatif berkaitan dengan kapasitas perusahaan untuk terlibat dalam inovasi, yaitu pengenalan proses, produk, atau ide baru dalam organisasi (Bogers et al., 2019). Kapasitas untuk berinovasi adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja bisnis (Gyemang & Emeagwali, 2020).

Kapabilitas inovasi diartikan sebagai sekumpulan proses dalam organisasi yang saling berhubungan dalam melakukan pengembangan, evolusi, dan inovasi produk (Saunila, 2020). Kemampuan inovasi terdiri dari tujuh elemen yaitu visi, basis kompetensi, kecerdasan organisasi, kreativitas, manajemen ide, struktur organisasi, budaya dan iklim, dan manajemen teknologi (Mohamed Battour et al., 2022). Terziovski (2010) sebaliknya, menyarankan hanya dua kategori: kolaborasi dan transfer pengetahuan. (den Hertog et al., 2010) mengidentifikasi enam kapabilitas inovasi layanan dinamis (menandakan kebutuhan yang digunakan dan pilihan teknologi, konseptualisasi, *(un)bundling*, (co)produksi dan orkestrasi, penskalaan dan peregangannya, dan pembelajaran dan adaptasi), memperdebatkan kapabilitas inovasi sebagai bergantung pada konteks (yaitu apakah inovasi bertujuan untuk peningkatan produk atau layanan).

Kapabilitas inovasi kepolisian adalah kemampuan institusi untuk mengembangkan solusi kreatif dan adaptif guna meningkatkan efektivitas pelayanan, menghadapi tantangan keamanan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara dinamis. Indikator kapabilitas inovasi adalah untuk mengetahui seberapa berhasil inovasi yang dilakukan oleh perusahaan. Beberapa indikator kapabilitas inovasi adalah: Meningkatkan kualitas produk yang ada, Mengembangkan produk baru, Memanfaatkan teknologi terbaru inovasi proses (Bell, 2009).

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

2.4.1 Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja Personil.

Banyak peneliti yang semakin mengakui hubungan antara kompetensi digital dan kinerja SDM (Pham & Vu, 2022). Kompetensi digital tenaga kerja saat ini menjadi kompetensi kunci yang sangat dibutuhkan untuk mengendalikan peluang dan tantangan pekerjaan digital di masa depan (Oberländer & Bipp, 2022).

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwasannya Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UKM (Reza Aulia, 2023). Yu & Moon (2021) menyatakan hal yang sama bahwa Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi. Bagi UKM, fokus berinvestasi pada teknologi digital, keterampilan digital karyawan, dan strategi transformasi digital adalah tiga faktor utama yang bermanfaat untuk transformasi digital, sehingga membantu meningkatkan kinerja dan mempertahankan perkembangan berkelanjutan mereka (Teng et al., 2022).

Lain halnya penelitian yang di lakukan oleh Baharrudin, (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga diperlukan bantuan dari pegawai yang memiliki kompetensi digital untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin baik kompetensi digital maka akan semakin baik kinerja personil.

2.4.2 Pengaruh kompetensi digital terhadap kemampuan inovasi.

Berkenaan dengan bagaimana wirausahawan dapat memanfaatkan kompetensi digital kewirausahaannya untuk berinovasi, kompetensi digital wirausaha, khususnya literasi digital serta pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan melalui platform Online, dapat diberdayakan untuk memperkuat kapabilitas inovasi, baik kapabilitas inovasi produk/proses (kemampuan untuk memperkenalkan atau mengembangkan produk baru dan produk yang sudah ada) atau kemampuan inovasi pemasaran (kemampuan untuk mengkomersialkan produk/jasa baru) (Rajapathirana & Hui, 2018).

Kompetensi digital dapat dianggap sebagai kekuatan pendorong dalam pengembangan inovasi (Alford & Jones, 2020). Dengan cara yang sama, Kompetensi digital berubah menjadi tantangan (misalnya peluang dan kerentanan) bagi keberlanjutan dan ketahanan sistem inovasi (Nuryanti et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kompetensi digital, sebagai pendorong transformasi digital, dapat berdampak pada sistem inovasi (Cenamor et al., 2019).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik kompetensi digital maka akan semakin baik kemampuan berinovasi

2.4.3 Pengaruh Kemampuan Berinovasi terhadap kinerja Personil

Kemampuan pemasaran dan inovasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan UKM. sedangkan kapabilitas proses dan inovasi organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja (Khin & Ho, 2019). Kemampuan inovasi sering dipandang sebagai sumber penting keunggulan kompetitif jangka panjang (Bogers et al., 2019). Hubungan antara kemampuan inovasi dan kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan inovasi merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja (Falahat et al., 2020). perusahaan inovatif yang mengembangkan barang atau teknologi baru dapat mencapai tingkat kinerja keuangan tertinggi dan berfungsi sebagai pendorong pertumbuhan perusahaan dan ekonomi (Ribau et al., 2017).

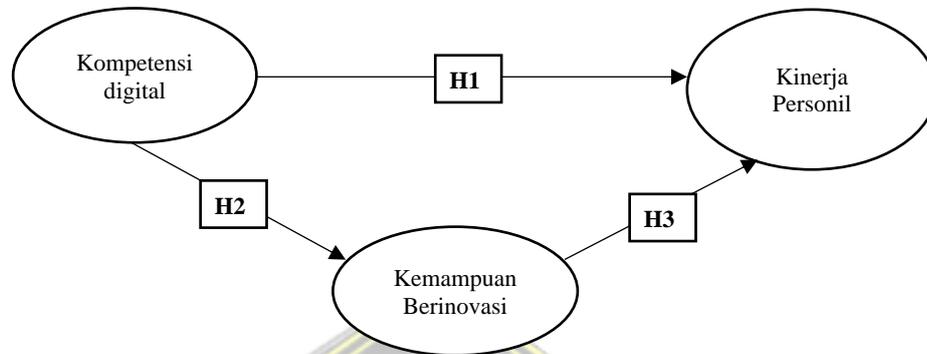
Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Rompas, (2025) tidak adanya pengaruh yang signifikan antara inovasi terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi inovasi tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja dan Helena Yosa Sundara (2023) bahwa perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Usaha Mikro dan Kecil.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin baik Kemampuan Berinovasi maka semakin baik kinerja Personil

2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empiric penelitian ini Nampak pada Gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh kompetensi digital, kemampuan berinovasi dan kinerja Personil.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Sat Lantas Polres Kuningan sebanyak 201 personil.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Ghozali, 2018). Data primer studi adalah mencakup : kompetensi digital, kemampuan berinovasi dan kinerja Personil. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian kompetensi digital, kemampuan berinovasi dan kinerja Personil.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup kompetensi digital, kemampuan berinovasi dan kinerja Personil. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja personil kepolisian profesionalisme, dedikasi, dan kemampuan adaptasi dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan yang responsif dan terpercaya kepada masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil pekerjaan, 2. Kuantitas hasil pekerjaan, 3. ketepatan waktu, 	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Kompetensi digital kepolisian kemampuan strategis yang mendukung efektivitas operasional, responsivitas layanan, dan adaptasi terhadap tantangan keamanan berbasis teknologi di era digital.	<ol style="list-style-type: none"> 1. memiliki pengetahuan yang cukup TIK 2. keterampilan TIK yang mendukung pekerjaan, 3. kemampuan mengoperasikan TIK dalam tugas rutin, 4. menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat penguasaan TIK, 5. menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi tersebut. 	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kapabilitas inovasi kepolisian adalah kemampuan institusi untuk mengembangkan solusi kreatif dan adaptif guna meningkatkan efektivitas pelayanan, menghadapi tantangan keamanan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara dinamis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas produk yang ada, 2. Mengembangkan produk baru, 3. Memanfaatkan teknologi terbaru inovasi proses, 	Skala Likert 1 s/d 5

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Ghozali, 2018). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2. Analisis *Uji Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2018). Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat

bersadarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpetasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 ,

cummunality > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa kontruk tersebyr memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Utuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarakan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari

koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurangnya memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$y_1 = b_1 X_1 + e$$

$$y_2 = b_1 X_1 + b_2 y_1 + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

Langkah langkah pengujiannya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
- 2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = ($\alpha;n-k$)
- 3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

- 4) Perhitungan nilai t :
 - a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
 - b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Anggota Personil Sat Lantas Polres Kuningan. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para pelanggan serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	170	84.6%
	Perempuan	31	15.4%
Usia responden	19 – 24 tahun	25	12.4%
	25 – 30 tahun	70	34.8%
	31 – 35 tahun	65	32.3%
	> 36 tahun	41	20.4%
Tingkat pendidikan	SMA	60	29.9%
	Diploma (D3)	55	27.4%
	Sarjana (S1) Magister	75	37.3%
	(S2)	11	5.5%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 Berdasarkan hasil survei terhadap anggota personel Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas) Polres Kuningan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 170 orang atau sebesar 84,6% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden perempuan sebanyak 31

orang atau 15,4%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi personel Sat Lantas Polres Kuningan didominasi oleh laki-laki.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 70 orang atau 34,8% dari total responden. Kelompok usia ini diikuti oleh responden berusia 31–35 tahun sebanyak 65 orang (32,3%) dan kelompok usia >36 tahun sebanyak 41 orang (20,4%). Sementara itu, hanya 25 orang (12,4%) yang berada pada rentang usia 19–24 tahun. Dengan demikian, mayoritas personel berada pada kelompok usia dewasa muda hingga pertengahan, yang umumnya berada dalam masa produktif dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian.

Terkait tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 75 orang atau 37,3%, disusul oleh lulusan SMA sebanyak 60 orang (29,9%) dan Diploma (D3) sebanyak 55 orang (27,4%). Sementara itu, hanya 11 orang (5,5%) yang memiliki pendidikan Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, dengan dominasi lulusan Sarjana.

Dari karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel yang mengikuti survei di lingkungan Sat Lantas Polres Kuningan adalah laki-laki berusia 25 hingga 35 tahun, dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) atau SMA. Komposisi ini mencerminkan personel yang berada pada usia produktif serta memiliki kualifikasi pendidikan yang relatif memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas lalu lintas di lapangan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para pelanggan terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kinerja persone, Kompetensi professional dan Kinerja personil. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT-TR}{\text{Skala}}$$

Skala

Keterangan :

RS= Rentang Skala	Skor tertinggi = 5
TR = Skor terendah	Skor terendah = 1
TT = Skor tertinggi	

$$\frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

• Interval 1 – 2,33	Kategori	Rendah
• Interval 2,34 – 3,67	Kategori	Sedang/Cukup

• Interval 3,68 – 5	Kategori	Tinggi
---------------------	----------	--------

A. Variabel Kompetensi Digital

Hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi Digital, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kompetensi Digital terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Kompetensi Digital

Kode	Deskriptif Variabel							Keterangan
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	
Kd 1	Memiliki pengetahuan yang cukup TIK	23	20	48	61	49	3.463	Sedang
Kd 2	Keterampilan TIK yang mendukung pekerjaan	26	17	49	58	51	3.453	Sedang
Kd 3	Kemampuan mengoperasikan TIK dalam tugas rutin	21	21	60	54	45	3.403	Sedang
Kd 4	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat penguasaan TIK	24	22	44	57	54	3.473	Sedang
Kd 5	Menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi tersebut	32	13	52	54	50	3.383	Sedang
Rata-rata							3.435	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Kompetensi Digital anggota Personil Sat Lantas Polres Kuningan berada dalam kategori Sedang dengan nilai mean rata-rata sebesar 3,435. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden,

tingkat penguasaan dan penerapan kompetensi digital masih berada pada level yang cukup, namun belum mencapai kategori tinggi.

Setiap indikator yang dinilai juga menunjukkan kecenderungan nilai yang seragam, yaitu seluruhnya berada pada kategori sedang. Misalnya, indikator “Memiliki pengetahuan yang cukup tentang TIK” memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,463, yang menunjukkan bahwa sebagian besar personil memiliki pemahaman dasar yang baik mengenai teknologi informasi dan komunikasi. Namun demikian, indikator seperti “Menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi tersebut” mencatatkan nilai mean terendah, yaitu 3,383, yang dapat diartikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam hal pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.

Tanggapan yang berada pada kategori sedang ini memberikan gambaran bahwa kompetensi digital sudah mulai dimiliki dan diterapkan oleh personel, namun belum maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pendampingan, serta penyediaan infrastruktur TIK yang memadai agar kemampuan tersebut bisa ditingkatkan ke level yang lebih tinggi.

Dengan meningkatnya kompetensi digital, diharapkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi di lingkungan kerja Polres Kuningan akan semakin baik. Hal ini pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, serta meningkatkan profesionalitas dan pelayanan kepada masyarakat.

B. Variabel Kemampuan Berinovasi

Hasil tanggapan responden mengenai Kemampuan Berinovasi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kemampuan Berinovasi terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kemampuan Berinovasi

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Ki 1	Meningkatkan kualitas produk yang ada	17	25	50	56	53	3.512	Sedang
Ki 2	Mengembangkan produk baru	20	23	59	51	48	3.418	Sedang
Ki 3	Memanfaatkan teknologi terbaru inovasi proses	24	17	50	60	50	3.473	Sedang
Rata-rata							3.468	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dari 201 responden yang merupakan anggota personel Sat Lantas Polres Kuningan, diketahui bahwa kemampuan berinovasi secara umum dinilai berada dalam kategori sedang, dengan rata-rata nilai mean sebesar 3,468. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap kemampuan berinovasi yang dimiliki oleh institusi mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut.

Jika dilihat dari masing-masing indikator, tanggapan responden terhadap kemampuan meningkatkan kualitas produk yang ada (Ki 1) memperoleh mean tertinggi yaitu 3,512, diikuti oleh indikator memanfaatkan teknologi terbaru dalam inovasi proses (Ki 3) dengan mean 3,473, dan yang terendah adalah pada indikator mengembangkan produk baru (Ki 2) dengan mean 3,418. Ketiga indikator tersebut

masih berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa meskipun inovasi telah dilakukan, masih terdapat kendala atau keterbatasan dalam mendorong inovasi secara optimal.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa Sat Lantas Polres Kuningan perlu mendorong budaya inovasi yang lebih kuat di lingkungan kerjanya. Penting bagi institusi untuk memberikan pelatihan, fasilitas, serta ruang eksplorasi ide yang lebih luas agar personel dapat lebih berani dalam mencoba hal-hal baru, serta mampu menciptakan dan menerapkan solusi yang lebih inovatif. Peningkatan pada indikator seperti pengembangan produk baru dan pemanfaatan teknologi modern perlu menjadi perhatian utama agar kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat dan tetap relevan dengan perkembangan zaman.

C. Variabel Kinerja Personil

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja personil, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kinerja personil terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja personil

Kode	Deskriptif Variabel							
	Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean
STS		TS	N	S	SS			
Kpk 1	Kualitas hasil pekerjaan	18	26	55	49	53	3.463	Sedang
Kpk 2	Kuantitas hasil pekerjaan	22	20	52	49	58	3.502	Sedang
Kpk 3	ketepatan waktu	16	27	59	52	47	3.433	Sedang
Rata-rata							3.466	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 Berdasarkan data yang diperoleh dari 201 responden yang menjadi sampel penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja personil Sat Lantas Polres Kuningan secara keseluruhan tergolong dalam kategori sedang dengan rata-rata mean sebesar 3,466. Hal ini tercermin dari penilaian responden terhadap tiga aspek kompetensi personil, yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu, yang masing-masing memiliki nilai mean 3,463, 3,502, dan 3,433. Meskipun nilai rata-rata menunjukkan tingkat kinerja yang cukup baik, namun terdapat ruang untuk perbaikan lebih lanjut, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa personil Sat Lantas Polres Kuningan sudah cukup kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, meskipun masih ada beberapa area yang dapat ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, penting bagi instansi terkait untuk terus memperhatikan dan meningkatkan indikator-indikator tersebut, guna meningkatkan performa personil dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel

laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
Kompetensi Digital	Kd 1	Memiliki pengetahuan yang cukup TIK	0.864	48.555	0.70	Valid
	Kd 2	Keterampilan TIK yang mendukung pekerjaan	0.857	45.710		
	Kd 3	Kemampuan mengoperasikan TIK dalam tugas rutin	0.849	45.065		
	Kd 4	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat penguasaan TIK	0.858	44.867		
	Kd 5	Menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi tersebut	0.869	52.842		
Kemampuan Berinovasi	Ki 1	Meningkatkan kualitas produk yang ada	0.874	51.921	0.70	Valid
	Ki 2	Mengembangkan produk baru	0.871	55.262		
	Ki 3	Memfaatkan teknologi terbaru inovasi proses	0.890	62.481		
Kinerja Personil	Kpk 1	Kualitas hasil pekerjaan	0.849	46.409	0.70	Valid
	Kpk 2	Kuantitas hasil pekerjaan	0.881	58.471		
	Kpk 3	ketepatan waktu	0.854	43.426		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
----------	-----------------------------------	----------

Kompetensi Digital	0.738	0.50
Kemampuan Berinovasi	0.772	0.50
Kinerja personil	0.743	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Kompetensi Digital	0.934	0.70	Reliabel
Kemampuan Berinovasi	0.910	0.70	Reliabel
Kinerja personil	0.896	0.70	Reliabel

Variabel Kompetensi Digital diukur menggunakan lima item pengukuran reflektif, yang semuanya dinyatakan valid dengan nilai outer loading berkisar antara 0.849 hingga 0.869. Nilai outer loading ini menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran memiliki kontribusi yang kuat dalam menggambarkan variabel Kompetensi Digital. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.934, yang jauh lebih tinggi dari 0.70, serta nilai Cronbach's Alpha yang juga memenuhi standar reliabilitas. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) variabel ini sebesar 0.738, yang lebih besar dari 0.50, menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Hal ini berarti variabel Kompetensi Digital dapat menjelaskan variasi item pengukuran sebanyak 73.8%.

Di antara lima item pengukuran, indikator Kd 5 (menghasilkan output yang lebih akurat dan berkualitas dengan memanfaatkan teknologi) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu 0.869, diikuti oleh Kd 1 (memiliki pengetahuan yang cukup tentang TIK) dengan nilai 0.864. Kedua indikator ini menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dalam membentuk persepsi terhadap Kompetensi Digital di Sat Lantas

Polres Kuningan. Oleh karena itu, item pengukuran Kd 5 dan Kd 1 adalah item yang sangat penting untuk dipertahankan dan terus ditingkatkan. Sementara itu, meskipun item lainnya juga memiliki nilai outer loading yang cukup baik, seperti Kd 4 (menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat penguasaan TIK), yang memiliki nilai 0.858, pengoptimalan lebih lanjut tetap diperlukan untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap variabel Kompetensi Digital.

Variabel Kemampuan Berinovasi diukur menggunakan tiga item pengukuran reflektif, yang semuanya dinyatakan valid dengan nilai outer loading berkisar antara 0.871 hingga 0.890. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran dapat mencerminkan variabel Kemampuan Berinovasi dengan baik. Tingkat reliabilitas variabel ini juga dapat diterima, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability sebesar 0.910, yang lebih besar dari 0.70, yang mengindikasikan bahwa variabel ini reliabel. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.772 (> 0.50) menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan sangat baik, dengan variasi item pengukuran yang tercakup dalam variabel mencapai 77,2%.

Di antara ketiga item pengukuran tersebut, indikator Ki 3 (memanfaatkan teknologi terbaru untuk inovasi proses) memiliki nilai outer loading tertinggi sebesar 0.890, diikuti oleh Ki 1 (meningkatkan kualitas produk yang ada) dengan nilai 0.874. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memanfaatkan teknologi terbaru dan meningkatkan kualitas produk merupakan aspek yang paling kuat dalam membentuk persepsi Kemampuan Berinovasi di Sat Lantas Polres Kuningan. Oleh karena itu, item pengukuran Ki 3 (inovasi proses) dan Ki 1 (peningkatan kualitas produk) adalah item

yang perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendukung Kemampuan Berinovasi. Sedangkan item Ki 2 (pengembangan produk baru), meskipun memiliki kontribusi yang baik, juga perlu dioptimalkan agar semakin memberikan dampak positif terhadap kemampuan inovasi personel.

Variabel Kinerja Personil diukur menggunakan 3 (tiga) item pengukuran reflektif yang semuanya dinyatakan valid, dengan nilai outer loading berkisar antara 0.849 hingga 0.881. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran secara signifikan mencerminkan variabel Kinerja Personil. Tingkat reliabilitas variabel Kinerja Personil juga dapat diterima, dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.896 yang lebih besar dari 0.70, mengindikasikan bahwa variabel ini reliabel. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.743 (> 0.50) menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik, dengan variasi item pengukuran mencapai 74.3%.

Di antara ketiga item pengukuran tersebut, indikator Kpk2 (kuantitas hasil pekerjaan) memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0.881, diikuti oleh Kpk1 (kualitas hasil pekerjaan) dengan nilai 0.849. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas hasil pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaan merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk persepsi Kinerja Personil di Sat Lantas Polres Kuningan. Oleh karena itu, item pengukuran Kpk2 (kuantitas) dan Kpk1 (kualitas) adalah item yang perlu dipertahankan dan dioptimalkan dalam upaya peningkatan Kinerja Personil. Sedangkan item Kpk3 (ketepatan waktu), meskipun memiliki kontribusi yang baik, dapat terus diperbaiki agar dapat meningkatkan kontribusinya terhadap variabel Kinerja Personil.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Digital, Kemampuan Berinovasi dan Kinerja personil. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 kompetensi digital -> Kinerja personil	0.619	0.618	0.064	9.609	0.000	Positif signifikan
H2 kompetensi digital kemampuan berinovasi ->	0.853	0.852	0.021	41.070	0.000	Positif signifikan
H3 kemampuan berinovasi -> kinerja Personil	0.294	0.294	0.066	4.422	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Berdasarkan tabel yang disajikan, pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Kuningan menunjukkan nilai original sample sebesar 0,619 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki oleh personil, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh mereka. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi digital di kalangan personil Sat Lantas Polres Kuningan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

H2 : Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kemampuan Berinovasi memiliki nilai original sample sebesar 0,853 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki oleh anggota personil Sat Lantas Polres Kuningan, semakin besar pula kemampuan mereka dalam berinovasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi digital dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan berinovasi para personil, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

H3 : Berdasarkan tabel di atas, pengaruh Kemampuan Berinovasi terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai original sample sebesar 0,294 dengan nilai P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Berinovasi terhadap Kinerja Personil adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Kemampuan Berinovasi yang dimiliki oleh personil Sat Lantas Polres Kuningan, maka akan semakin baik pula Kinerja yang ditunjukkan oleh personil tersebut. Kemampuan Berinovasi yang tinggi memungkinkan personil untuk menemukan cara-cara baru dalam meningkatkan kualitas kerja, yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, Kemampuan Berinovasi memiliki peran yang penting dalam mendukung tercapainya kinerja optimal pada personil Sat Lantas Polres Kuningan.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.982. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Tabel 4. 9 Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Kemampuan Digital terhadap Kinerja Personil melalui Kemampuan Berinovasi	4.321	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, hubungan antara Kemampuan Digital terhadap Kinerja Personil yang dimediasi oleh Kemampuan Berinovasi menunjukkan T-Statistics sebesar 4.321, yang lebih tinggi dari nilai kritis 1.982. Selain itu, P-Value yang diperoleh adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ini diterima, yang berarti Kemampuan Digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Personil, dengan peran mediasi dari Kemampuan Berinovasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kemampuan Digital yang dimiliki oleh anggota Sat Lantas Polres Kuningan, semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan, terutama jika didukung oleh Kemampuan Berinovasi yang

baik. Dalam hal ini, Kemampuan Berinovasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara Kemampuan Digital dan Kinerja Personil. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan digital personil, agar mereka dapat lebih optimal dalam berinovasi dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa Kemampuan Digital memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan Kinerja Personil, dengan dukungan dari Kemampuan Berinovasi yang memperkuat hubungan tersebut. Pengembangan lebih lanjut pada aspek digital dan kemampuan berinovasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja personil di Sat Lantas Polres Kuningan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian mengenai Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Personil di Sat Lantas Polres Kuningan menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $9.609 > t$ tabel 1.982 dengan nilai p-value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Personil.

Angka koefisien jalur sebesar 0.619 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi digital akan meningkatkan kinerja personil secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Personil diterima dan dapat dianggap valid.

2) Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Berinovasi

Hasil pengujian pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kemampuan Berinovasi pada personil Sat Lantas Polres Kuningan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 41.070, yang jauh lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1.982. Selain itu, nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Digital terhadap Kemampuan Berinovasi. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki oleh personil, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam berinovasi. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan Kemampuan Berinovasi personil Sat Lantas Polres Kuningan.

3) Pengaruh Kemampuan Berinovasi Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian pengaruh Kemampuan Berinovasi terhadap Kinerja Personil pada Sat Lantas Polres Kuningan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4.422, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar

1.982. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah sebesar 0.000, yang berada di bawah batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan Berinovasi terhadap Kinerja Personil. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan berinovasi yang dimiliki oleh personil, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Kemampuan Berinovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan inovasi dalam meningkatkan kualitas kerja personil Sat Lantas Polres Kuningan.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R²) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R²) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Tabel 4. 10 R Square

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja personil	0.777
Kompetensi Digital	0.726

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square, diketahui bahwa variabel Kinerja Personil memiliki nilai R-Square sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model, termasuk di dalamnya Kompetensi Digital dan Kemampuan Berinovasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kompetensi Digital sebesar 0,726 mengindikasikan bahwa sebesar 72,6% variasi dalam Kompetensi Digital dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian ini, dengan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian.

Tingginya nilai R-Square pada kedua variabel tersebut mencerminkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, serta menunjukkan bahwa Kompetensi Digital dan Kinerja Personil memiliki peran yang signifikan dalam mendorong Kemampuan Berinovasi personil Sat Lintas Polres Kuningan. Hal ini memperkuat argumen bahwa peningkatan kompetensi digital yang dimiliki personil dapat mendorong kinerja yang lebih optimal melalui penguatan kemampuan berinovasi sebagai perantara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Sat Lintas Polres Kuningan. Hal ini dibuktikan dengan

nilai original sample sebesar 0,619, nilai T-statistic sebesar 9,609 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1,982, serta P-value sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi digital yang dimiliki oleh personil, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai.

Kompetensi digital yang baik memungkinkan personil untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi secara lebih efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas di lapangan. Dalam konteks kepolisian lalu lintas, penguasaan teknologi digital sangat penting, terutama dalam penggunaan perangkat lunak berbasis aplikasi untuk pemantauan lalu lintas, pengolahan data pelanggaran, maupun pelayanan administrasi kepada masyarakat. Personil yang memiliki kompetensi digital tinggi akan lebih siap dalam menghadapi tantangan di era digital, lebih cepat beradaptasi terhadap sistem kerja baru yang berbasis teknologi, serta mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Temuan ini juga memperkuat argumen bahwa peningkatan kompetensi digital merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetya & Yulianto (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan dan pendampingan dalam bidang teknologi informasi bagi personil perlu terus ditingkatkan agar kinerja mereka

semakin optimal dan selaras dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks dan digital.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Berinovasi

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kemampuan Berinovasi personil Sat Lantas Polres Kuningan. Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,853 dan P-value sebesar 0,000, di mana nilai P-value tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistic sebesar 41,070 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan T-tabel sebesar 1,982. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompetensi Digital yang dimiliki oleh personil, maka semakin tinggi pula Kemampuan Berinovasi yang mereka miliki.

Artinya, personil yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah dalam mengakses, memahami, serta memanfaatkan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk berpikir lebih kreatif dan menciptakan inovasi-inovasi baru dalam pelaksanaan tugas, seperti pengembangan strategi lalu lintas berbasis teknologi, pemanfaatan aplikasi digital untuk pelayanan publik, serta penggunaan media sosial sebagai sarana edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat. Kompetensi digital yang kuat juga memperluas wawasan personil terhadap teknologi terkini, sehingga memudahkan mereka dalam menciptakan solusi inovatif terhadap permasalahan yang dihadapi di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari, P. & Nurhadi, T. (2023), yang menyebutkan bahwa penguasaan teknologi digital sangat berperan

dalam meningkatkan kapasitas inovatif individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital perlu menjadi perhatian utama dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Polres Kuningan, khususnya Sat Lantas, guna mendorong lahirnya inovasi-inovasi yang mendukung pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

4.3.3 Pengaruh Kemampuan Berinovasi Terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Kemampuan Berinovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Kuningan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,294 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai P-value $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistic sebesar $4,422 > T\text{-tabel } 1,982$, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Berinovasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Personil. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kemampuan Berinovasi yang dimiliki personil, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Kemampuan berinovasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja personil, terutama di era digital yang menuntut adanya perubahan cepat dan adaptasi yang tinggi. Personil yang memiliki kemampuan berinovasi akan lebih mudah dalam menghadapi tantangan di lapangan, mampu menciptakan solusi kreatif, serta berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks tugas kepolisian lalu lintas, kemampuan ini mencakup inovasi dalam penerapan teknologi digital, penggunaan aplikasi

pendukung tugas, hingga strategi pendekatan pelayanan kepada masyarakat yang lebih modern dan responsif.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aztiannisa N. S & Adialita T. (2024), yang menyatakan bahwa Kemampuan Berinovasi memiliki pengaruh positif terhadap penguasaan teknologi informasi dan peningkatan kompetensi individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan Kemampuan Berinovasi melalui pelatihan, pembinaan, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi perlu terus digalakkan. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kompetensi digital** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil**. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki personil, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Kemampuan dalam menguasai teknologi digital sangat membantu personil dalam menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien.
2. **Kompetensi digital** berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap **kemampuan berinovasi**. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang memiliki penguasaan teknologi digital yang baik akan lebih mudah dalam menciptakan inovasi, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta merancang solusi baru yang relevan dengan tantangan di lapangan.
3. **Kemampuan berinovasi** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil**. Personil yang inovatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu mengembangkan pendekatan-pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih kreatif dan adaptif.

5.2 Implikasi Sat Lantas Polres Kuninganial

Implikasi Sat Lantas Polres Kuninganial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Sat Lantas Polres Kuninganial adalah sebagai berikut:

1. Sat Lantas Polres Kuningan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi digital personil. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan teknologi, seperti penggunaan aplikasi digital yang relevan dengan tugas kepolisian. Dengan meningkatkan kompetensi digital personil, mereka akan lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan di lapangan.
2. Kompetensi digital yang terbukti mempengaruhi kemampuan berinovasi menunjukkan bahwa manajemen harus memprioritaskan upaya peningkatan keterampilan digital untuk mendorong terciptanya inovasi di kalangan personil. Pelatihan yang dirancang untuk menguasai teknologi terbaru akan memberikan fondasi yang kuat bagi personil untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan di lapangan. Peningkatan kompetensi digital akan membuka peluang bagi personil untuk lebih mudah mengimplementasikan teknologi baru dan menemukan metode yang lebih efisien dalam menjalankan tugas kepolisian.
3. Kemampuan berinovasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil mengindikasikan bahwa Sat Lantas Polres Kuningan perlu mendorong terciptanya budaya inovasi dalam organisasi. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menyediakan wadah untuk berbagi ide dan praktik terbaik di antara personil. Selain itu, Sat Lantas Polres Kuningan perlu memberikan penghargaan dan pengakuan bagi personil yang

menunjukkan inisiatif inovatif yang berdampak positif pada pekerjaan mereka. Dengan memperkuat kemampuan berinovasi, personil akan lebih siap menghadapi perubahan dan memberikan solusi yang lebih efektif terhadap masalah yang ada, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 201 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan promosi, pelatihan, kepemimpinan dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alford, P., & Jones, R. (2020). The lone digital tourism entrepreneur: Knowledge acquisition and collaborative transfer. *Tourism Management*, *81*, 104139. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104139>
- Aureli, S., & Del Baldo, M. (2019). Performance measurement in the networked context of convention and visitors bureaus (CVBs). *Annals of Tourism Research*, *75*, 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.004>
- Bell, M. (2009). *Capabilities Innovation Capabilities and Directions of Development*. www.steps-centre.org
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Blau, I., & Shamir-Inbal, T. (2017). Digital competences and long-term ICT integration in school culture: The perspective of elementary school leaders. *Education and Information Technologies*, *22*(3), 769–787. <https://doi.org/10.1007/s10639-015-9456-7>
- Bogers, M., Chesbrough, H., Heaton, S., & Teece, D. J. (2019). Strategic Management of Open Innovation: A Dynamic Capabilities Perspective. *1*, *62*(1), 77–94. <https://doi.org/10.1177/0008125619885150>
- Cahen, F., & Borini, F. M. (2020). International Digital Competence. *Journal of International Management*, *26*(1). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100691>
- Cenamor, J., Parida, V., & Wincent, J. (2019). How entrepreneurial SMEs compete through digital platforms: The roles of digital platform capability, network capability and ambidexterity. *Journal of Business Research*, *100*(April), 196–206. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.035>
- Csordás, A. (2020). Diversifying effect of digital competence. *Agris On-Line Papers in Economics and Informatics*, *12*(1), 3–13. <https://doi.org/10.7160/aol.2020.120101>
- den Hertog, P., van der Aa, W., & de Jong, M. W. (2010). Capabilities for managing service innovation: Towards a conceptual framework. *Journal of Service Management*, *21*(4), 490–514. <https://doi.org/10.1108/09564231011066123>
- Epstein, M. J., & Roy, M. (2003). Performance: Specifying, Implementing and Measuring Key Principles. *Journal of General Management*, *29*(1), 15–31.
- Falahat, M., Ramayah, T., Soto-Acosta, P., & Lee, Y. Y. (2020). SMEs internationalization: The role of product innovation, market intelligence, pricing and marketing communication capabilities as drivers of SMEs' international performance. *Technological Forecasting and Social Change*, *152*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119908>
- Farah, I., Suseno, B. D., & Suadma, U. (2023). The antecedents and consequences of digital competence: How to support the performance of organizations. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *19*(1), 41–57. <https://doi.org/10.21067/jem.v19i1.8432>
- Fitriawan, M., & Fitriati, R. (2020). *Improving Polri Performance Management Online Practices In Polrestabes Surabaya East Java*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299339>

- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Ghomi, M., & Redecker, C. (2019). Digital competence of educators (DigCompedu): Development and evaluation of a self-assessment instrument for teachers' digital competence. *CSEDU 2019 - Proceedings of the 11th International Conference on Computer Supported Education*, 1, 541–548. <https://doi.org/10.5220/0007679005410548>
- Gyemang, M. D., & Emeagwali, O. L. (2020). The roles of dynamic capabilities, innovation, organizational agility and knowledge management on competitive performance in telecommunication industry. *Management Science Letters*, 10(7), 1533–1542. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.013>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(2), 90–106. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-008>
- Ilomäki, L., Kantosalo, A., & Lakkala, M. (2011). *What is digital competence?* <http://linked.eun.org/web/guest/in-depth3>
- Khin, S., & Ho, T. C. F. (2019). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177–195. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). DEVELOPING INNOVATION CAPABILITY IN ORGANISATIONS : A DYNAMIC Introduction Review of the Literature. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377–400.
- Marguna, A. M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN. *JUPITER*, XVII(3).
- Mikalef, P., & Krogstie, J. (2020). Examining the interplay between big data analytics and contextual factors in driving process innovation capabilities. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 260–287. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1740618>
- Mohamed Battour, Mohamed Salaheldeen, Khalid Mady, & Avraam Papasthopoulos. (2022). Conceptualizing a Model for the Effect of Entrepreneurial Digital Competencies and Innovation Capability on the Tourism Entrepreneurship Performance in UAE. *International Conference on Information Systems and Intelligent Applications*, 541–566.
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Mustafa, M., Richards, J. J., Ramos, H. M., Broga, J., Ehsan, S. D., Campus, J., Road, W., & Kingdom, U. (2013). *High Performance Human Resource Practices and Corporate Entrepreneurship : the Mediating Effect of Middle Managers Knowledge Collecting and*. 18(2), 17–36.
- Ngoasong, M. Z. (2018). Digital entrepreneurship in a resource-scarce context: A focus on entrepreneurial digital competencies. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(3), 483–500. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2017-0014>

- Nuryanti, B. L., Hanifah, A. P., Cahyadi, A. I., & History, A. (2023). How business digitalization can effect the entrepreneurial growth. *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, 4(4), 449–462. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v4i4.1256>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Pham, H. Q., & Vu, P. K. (2022). Unravelling the Potential of Digital Servitization in Sustainability-Oriented Organizational Performance—Does Digital Leadership Make It Different? *Economies*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/economies10080185>
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Reza Aulia, M. (2023). DIGITAL COMPETENCIES AND EXPERIENCE IN PARTNERSHIP PROGRAM ON SMEs PERFORMANCE. *Jrssem.Publikasiindonesia.Id*, 02(7), 1416–1425. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i07.385>
- Ribau, C. P., Moreira, A. C., & Raposo, M. (2017). SMEs innovation capabilities and export performance: an entrepreneurial orientation view. In *Journal of Business Economics and Management* (Vol. 18, Issue 5, pp. 920–934). Taylor and Francis Inc. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1352534>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Saunila, M. (2020). Innovation capability in SMEs: A systematic review of the literature. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(4), 260–265. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.11.002>
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., & North-Samardzic, A. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Sudewo, P. A., Bintang, D., & Sulastri, A. (2022). THE EFFECT OF LEARNING HOURS OF COMPETENCY DEVELOPMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT A GOVERNMENT INSTITUTION IN INDONESIA. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 217–243.
- Teng, X., Wu, Z., & Yang, F. (2022). Research on the Relationship between Digital Transformation and Performance of SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106012>
- Terziovski, M. (2010). Research notes and commentaries innovation practice and its performance implications in small and medium enterprises (SMEs) in the manufacturing sector: A resource-based view. In *Strategic Management Journal* (Vol. 31, Issue 8, pp. 892–902). <https://doi.org/10.1002/smj.841>
- Tinggi, S., Kopolisian, I., & Mayastinasari, V. (2019). *Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter*. 13, 118–126.

- Uysal, M., & Sirgy, M. J. (2019). Quality-of-life indicators as performance measures. *Annals of Tourism Research*, 76(September 2018), 291–300. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.016>
- Vu, H. M. (2020). A review of dynamic capabilities, innovation capabilities, entrepreneurial capabilities and their consequences. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 485–494. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.485>
- Youssef, B., Adel, Boubaker, Sabri, & Omri, A. (2018). Entrepreneurship and Sustainability: The Need for Innovative and Institutional Solutions. *Munich Personal RePEc Archive*. <https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/84503/>
- Yu, J., & Moon, T. (2021). Impact of digital strategic orientation on organizational performance through digital competence. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17). <https://doi.org/10.3390/su13179766>
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3), 369–395. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12199>

