

Innovation Capability and Learning Capability To Individual Performace : Well Being Moderation (Case Study of Small and Medium Enterprises: Freez Food Baby Porridge Sedati)

Fransisca Eri Yulianti^{1*} Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2} Human Resource Economics, Universitas Nahdatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 22, 2024

Revised May 05, 2024

Accepted May 08, 2021

Available online May 25, 2024

Keywords:

Innovation Capability;
Learning Capability;
Individual Performance; Well
Being Moderation; SMEs



This is an open access article under the
CC BY-SA license.

Copyright © 2024 by Author. Published
by Universitas Hang Tuah

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between innovation capability, learning capability, and individual performance in Small and Medium Enterprises (SMEs) with well-being moderation, using the Case Study of "Freez Food Baby Porridge Sedat" product. A survey method was employed to collect data from 30 respondents comprising owners and employees of these SMEs. The analysis results indicate that innovation capability has a significant positive influence on individual performance through learning capability. Additionally, individual well-being moderates the relationship between innovation capability, learning capability, and individual performance. The practical implications of these findings underscore the importance for SMEs to develop innovation and learning capabilities as strategies to enhance individual performance, while considering well-being as a moderating variable. This study offers valuable insights for SME owners in designing human resource development programs focused on improving individual performance through investments in innovation and learning.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi terjadi perkembangan yang sangat pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi (Lei et al., 2020). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong untuk selalu berupaya melakukan pembaruan dalam memanfaatkan teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh besar terhadap globalisasi (Purwanto, 2020). Semua orang menyadari bahwa globalisasi membawa dampak positif bagi setiap orang, diantaranya mendapatkan informasi jadi lebih mudah, komunikasi jadi lebih canggih dan sebagainya (Ferreira et al., 2020). Namun tanpa kita sadari bahwa globalisasi juga membawa dampak negative yang bisa menimbulkan kesenjangan ekonomi. Untuk itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam ekonomi, yakni menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif serta memiliki ketrampilan berdaya saing tinggi (Shahriari et al., 2018).

Persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan inovasi dan kemampuan belajar menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu di berbagai bidang industri (Yang et al., 2018). Kemampuan inovasi mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, konsep, atau produk yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Le & Lei, 2019). Di sisi lain, kemampuan belajar merupakan kemampuan individu untuk menyerap, memproses, dan menggunakan informasi baru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam tugas-tugas yang dihadapi (Wang & Hu, 2020).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting dan harus dijaga sebaik mungkin (Broadstock et al., 2020). Sumber daya manusia yang baik akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk tetap bisa bersaing dari para kompetitornya. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing baru yang masuk dalam dunia industri yang di jalaninya, hal ini mengakibatkan banyaknya pesaing yang semakin ketat (Mikalef et al., 2019). Maka dari itu pengetahuan dan ilmu teknologi sangat penting sekali untuk industry dan kinerja sumber daya manusia agar lebih berkualitas dan kompetitif (Najafi-Tavani et al., 2018).

Kemampuan berinovasi dan beradaptasi bukan lagi sekedar keunggulan kompetitif namun merupakan kebutuhan untuk bertahan hidup dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini (Borah et al., 2022). Dengan demikian, pemahaman hubungan antara kemampuan inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu telah menjadi titik fokus bagi para peneliti dan praktisi. Inovasi juga merupakan faktor penting dalam dunia bisnis (Purwanto, 2020). Pentingnya inovasi pada sebuah bisnis adalah untuk mengembangkan ide - ide kreatif dan meningkatkan nilai jual (Ganguly et al., 2019). Untuk itu para pelaku bisnis dapat lebih berupaya untuk menarik konsumen dengan memahami keinginan dan permintaan konsumen (Shahriari et al., 2018). Era globalisasi sekarang ini sungguh banyak tantangan yang perlu disiapkan oleh manusia untuk bisa berbenah diri dalam peningkatan sumber daya manusia termasuk pula ada upaya meningkatkan kreatifitas dan inovasi (Ferreira et al., 2020).

Knowledge merupakan modal utama untuk memenangkan persaingan di dunia usaha khususnya minuman (Kuncoro et al., 2022). Selain menjadi modal utama knowledge juga berperan penting untuk kualitas sumber daya manusia. Pengetahuan berperan besar untuk sumber daya manusia karena semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka mereka akan dapat lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka (Wuryaningrat, 2020). Permasalahan yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Kurangnya informasi mencerminkan pengetahuan yang melandasi kompetensi individu masih rendah, sehingga perlu untuk melakukan pengelolaan terhadap *knowledge* yang baik yaitu *knowledge sharing* dan *knowledge collecting* (Berliana & Arsanti, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang perlu dilakukan atau apa yang tidak perlu di lakukan kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja sumber daya manusia dapat di artikan sebagai prestasi kerja. Menurut (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020) Kinerja sumber daya manusia adalah hasil karya atau kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Sunarto, 2020).

Inovasi merupakan sebuah hal yang baru, dimana hal tersebut belum pernah ada sebelumnya, selain menciptakan hal baru di harapkan juga menjadi sesuatu yang lebih menarik dan berguna bagi semua orang. Menurut (Zakiah et al., 2020) inovasi sebagai keberhasilan ekonomi berkat adanya pengenalan cara baru atau kombinasi baru dari cara - cara lama dalam mentransformasi input menjadi output (teknologi) yang menghasilkan perubahan besar atau drastis dalam perbandingan antara nilai guna yang dipersepsikan oleh konsumen atas manfaat suatu produk (barang atau jasa) dan harga yang ditetapkan oleh produsen (Indrawati & Wardono, 2019).

Knowledge management diharapkan dapat memberi manfaat dan kekuatan bagi sumber daya. Bagian terpenting dalam knowledge management adalah mendorong individu yang ada di dalam organisasi untuk melakukan kegiatan knowledge sharing mengenai apa yang mereka ketahui (Khildani & Lestariningsih, 2021). *Knowledge sharing* merupakan suatu pemahaman bersama terkait dalam penyediaan informasi dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi yang dianggap sebagai pendorong inovasi (Desiana, 2019).

Inovasi merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki seorang pengusaha, pengusaha yang inovasi adalah pengusaha yang mampu menciptakan ide – ide yang baru untuk terus berkembang (Hamzali, 2022). Kemampuan untuk mencoba ide-ide baru dilakukan dengan meningkatkan kreativitas untuk menemukan ide dan diwujudkan dalam bentuk inovasi. Inovasi dalam bentuk produksi dilakukan dengan cara mencoba membuat proses produksi yang baru untuk mendapatkan system proses produksi yang lebih efisien agar perusahaan dapat meminimalisir biaya produksi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Miao & Cao, 2019).

Inti dari wacana ini terletak pada konsep kemampuan inovasi – kapasitas organisasi untuk menghasilkan, menerapkan, dan mempertahankan ide dan praktik baru. Kemampuan ini mencakup tidak hanya kemampuan untuk mengembangkan produk atau layanan inovatif tetapi juga menumbuhkan budaya yang mendorong eksperimen dan kreativitas di seluruh tingkat organisasi. Melengkapi kemampuan inovasi adalah kemampuan belajar, yang melibatkan kapasitas organisasi untuk memperoleh, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru secara efektif. Intinya, kemampuan belajar memungkinkan individu dan organisasi untuk terus beradaptasi dan berkembang sebagai respons terhadap perubahan kondisi internal dan eksternal (G. Li et al., 2019). Meskipun pentingnya inovasi dan kemampuan pembelajaran dalam meningkatkan kinerja organisasi sudah terdokumentasi dengan baik, dampaknya terhadap kesejahteraan individu masih merupakan area yang masih dieksplorasi (Darvishmotevali & Ali, 2020). Mengejar inovasi dan pembelajaran dapat menjadi hal yang menggembirakan, memberikan individu peluang untuk berkembang, menguasai, dan mencapai kepuasan. Namun, hal ini juga dapat menuntut, memberikan tekanan pada sumber daya kognitif, emosional, dan fisik individu (Afriyie et al., 2019).

Menyadari interaksi yang kompleks ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kemampuan inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu, dengan fokus khusus pada bagaimana kesejahteraan memoderasi hubungan ini (Sawaean & Ali, 2020). Dengan menyelidiki mekanisme di mana inovasi dan kemampuan pembelajaran mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang dapat menginformasikan strategi organisasi untuk menumbuhkan budaya inovasi, pembelajaran, dan kesejahteraan (AlTaweel & Al-Hawary, 2021). Melengkapi kemampuan inovasi adalah kemampuan belajar, yang melibatkan kapasitas organisasi untuk memperoleh, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru secara efektif (C. Li et al., 2020). Intinya, kemampuan belajar memungkinkan individu dan organisasi untuk terus beradaptasi dan berkembang sebagai respons terhadap perubahan kondisi internal dan eksternal (Rajapathirana & Hui, 2018).

Melalui tinjauan integratif terhadap literatur yang ada dan penelitian empiris, penelitian ini berupaya untuk memajukan pemahaman kita tentang dinamika antara kemampuan inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu dalam konteks organisasi. Dengan menyoroti kondisi di mana inovasi dan pembelajaran berkontribusi terhadap hasil positif bagi individu dan organisasi, penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi

pada dialog yang sedang berlangsung mengenai pengembangan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam perekonomian berbasis pengetahuan saat ini.

Penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan dalam beberapa aspek. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana inovasi dan kemampuan belajar mempengaruhi kinerja individu dalam konteks UKM, khususnya dalam industri makanan bayi. Ini dapat membantu UKM, termasuk Freez Food Baby Porridge Sedati, untuk meningkatkan praktik dan strategi mereka dalam meningkatkan kinerja. Dengan memahami hubungan antara inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu, UKM dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar. Ini karena inovasi dan kemampuan belajar merupakan faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif, yang pada gilirannya dapat membantu UKM bertahan dan berkembang di pasar yang kompetitif. Melalui pemahaman terhadap keterkaitan antara inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kesejahteraan individu yang bekerja di UKM. Dengan demikian, UKM dapat merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dalam bidang inovasi, pembelajaran organisasi, kinerja individu, dan kesejahteraan kerja. Ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu di berbagai konteks organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Innovation Capability

Innovation Capability Inovasi ialah suatu proses berpikir dan bertindak kreatif dalam menciptakan suatu produk guna pencapaian keberhasilan dalam instansi (Mikalef et al., 2019). Inovasi menjadi salah satu fungsi bisnis yang diartikan sebagai perubahan dalam suatu bisnis yang mampu mendorong terealisasinya dimensi kinerja yang baru dalam perusahaan (Rajapathirana & Hui, 2018). Untuk menciptakan inovasi, maka instansi wajib memiliki kemampuan mengenai hal-hal baru dan kreatif serta mempelajari cara kerja yang unik (Wang & Hu, 2020). Adapun definisi kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas maupun kewajiban. Sementara itu, menurut Kemendikbud RI No 45 tahun 2002 menyatakan bahwa kemampuan diartikan sebagai seperangkat perilaku cerdas yang bertanggungjawab pada diri seorang individu dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan inovasi atau *Innovation capability* adalah perilaku seseorang dalam menciptakan, memahami, dan menerapkan suatu hal baru yang menguntungkan sebuah instansi (Shahriari et al., 2018). Selain itu, *Innovation capability* juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam berorganisasi untuk mengkolaborasikan antara kemampuan antara sumber daya dan kemampuan baru untuk menciptakan suatu nilai baru (Le & Lei, 2019). Adanya *innovation capability* dapat ditentukan sebagai kemampuan dalam pengembangan suatu produk menggunakan teknologi yang dapat mendorong suatu perusahaan menjadi unggul kompetitif atas para perusahaan pesaing (Afriyie et al., 2019).

H1: *Innovation Capability* (kemampuan inovasi) berpengaruh positif terhadap *Individual Performance* (kinerja individu) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

H2: *Innovation Capability* (kemampuan inovasi) berpengaruh positif terhadap *Well-being* (kesejahteraan) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

Learning capacity

Learning capacity merupakan bentuk kemampuan sumber daya yang didasarkan pada pengetahuan dan beradaptasi dengan lingkungan yang sangat kompetitif (Broadstock et al., 2020). *Learning capacity* mengacu pada proses memperoleh, menggabungkan dan mengembangkan informasi di antara para anggota organisasi (Najafi-Tavani et al., 2018). Dari sudut pandang ini, proses pembelajaran organisasi terdiri dari elemen-elemen kunci yang mendukung kegiatan kegiatan yang menghasilkan informasi, yang melibatkan pencarian, mengembangkan, memahami dan menghasilkan informasi baru tentang produk, layanan, metode dan teknik baru (Sawaean & Ali, 2020).

H3: *Learning Capacity* (kapasitas pembelajaran) berpengaruh positif terhadap *Individual Performance* (kinerja individu) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

H4: *Learning Capacity* (kapasitas pembelajaran) berpengaruh positif terhadap *Well-being* (kesejahteraan) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

Well Being

Well being merupakan penilaian subjektif terhadap kognitif dan afektif yang dirasakan seseorang yang berhubungan dengan kehidupannya yang dapat mempengaruhi tingkat emosi yang dirasakan (Tay & Diener, 2011). *Well being* merupakan kesatuan dari kesejahteraan individu atas sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Rizky & Sal didal, 2019). Menurut Purbal (2019), *well being* adalah karyawan atau kelompok karyawan atas bagian keanggotaan mereka dalam organisasi berupa penghargaan tak langsung. *well-being* dapat dikatakan sebagai keseimbangan antara upaya yang dilakukan karyawan dan kompensasi yang mereka dapatkan (Purbal & Demou, 2019).

H5: *Well-being* (kesejahteraan) memoderasi hubungan antara *Innovation Capability* (kemampuan inovasi) dan *Individual Performance* (kinerja individu) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

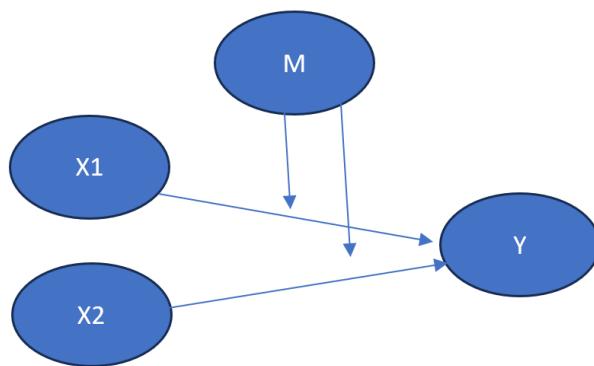
Individual Performance

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Darvishmotevali & Ali, 2020). Menurut Borah (2022) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian,) Latar Belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, Attitude, Personal lity, pembelajaran, Motivasi; (3) faktor Organisasi yang terdiri dari Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design. Kinerja individu atau individual performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi dari individu yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kinerja yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapatkan perhatikan (C. Li et al., 2020).

H6: *Well-being* (kesejahteraan) memoderasi hubungan antara *Learning Capacity* (kapasitas pembelajaran) dan *Individual Performance* (kinerja individu) pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*.

Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *innovation capability*, *learning capability*, dan *individual performance* akan meningkatkan kesejahteraan individu atas sebuah pekerjaan. Oleh karena itu model empirik dalam penelitian ini dapat disajikan di gambar 1.



Gambar 1. Model Empirik

2. METODE

Dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan yaitu kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Suharyat (2022) *explanatory research* adalah suatu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kasual antara variabel – variabel dengan melalui pengujian hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan (Suharyat, 2022).

Penelitian ini menggunakan kualitas variabel *innovation capability*, *learning capability*, dan *individual performance* dan *well being*. Pada variabel *innovation capability* dengan item pengukuran sebanyak empat item, pada *learning capability* dengan delapan item, *individual performance* sebanyak 10 item dan *well being* sebanyak 8 item.

Populasi merupakan kumpulan individu atau subjek yang di dasari pada kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan agar dapat bisa dikaji dan disimpulkan setelahnya (Sugiyono, 2019). Populasi juga merupakan keseluruhan individu untuk siapa kenyataan yang diperoleh akan digeneralisasikan (Hermawan, 2019). Populasi penelitian ini terdiri dari 34 responden UMKM Bubur Bayi Freez Food Sedati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate random sampling*. Teknik ini akan memastikan bahwa jumlah sampel yang diambil dari setiap subjek sesuai dengan proporsi populasi di setiap daerah, sehingga dapat dihasilkan sampel yang seimbang (Hermawan, 2019).

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari populasi yang besar. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{34}{1 + 34 (0.05^2)}$$
$$n = \frac{34}{1 + 34 (0.025)}$$
$$n = \frac{30}{1 + 0.75}$$
$$n = \frac{34}{1.075}$$
$$n = 31.33$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang harus diambil sekitar 31 responden.

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (Tingkat Kesalahan 5%)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	34
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	34

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2. Deskriptif Responden Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	58.82%
Perempuan	14	41.18%
Jumlah	34	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Normalitas dan *Common Method Variance* (CMV0

Normalitas digunakan untuk mengetahui tingkat sebaran data yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner, dalam penelitian ini uji normal yang digunakan yaitu kolmogorov-smirnov sebagai uji normalitas. Hasil analisis menjelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,762 lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai K-S tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya tingkat metode variance pada data responden yang terkumpulkan, selanjutnya ditemukan nilai variance sebesar 48,063 atau kurang dari 50%, yang menunjukkan tidak adanya common method variance yang terjadi dalam penelitian ini, sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh sudah sesuai dengan variance responden.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari responden, sehingga tidak bias dan dapat dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Uji validitas dengan menggunakan korelasi bivariat dengan ketentuan item pengukuran dikatakan valid jika memberikan nilai $r > 0,3$ (Portney, 2020). Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana konsistensi pengukuran yang sepanjang waktu di berbagai item dan instrument. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Uji reliabilitas ditentukan dari nilai memiliki nilai cronbach alpha $> 0,06$, maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel. Berikut adalah hasilnya yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Correlation		Coefficient	
		r	Status	Alpha	Status
<i>Innovation Capability</i> (X1)	X1.1	0.627	valid	0.881	reliabel
	X1.2	0.751	valid	0.861	reliabel
	X1.3	0.804	valid	0.854	reliabel
	X1.4	0.739	valid	0.863	reliabel
<i>Learning Capacity</i> (X2)	X2.1	0.659	valid	0.850	reliabel
	X2.2	0.668	valid	0.851	reliabel
	X2.3	0.624	valid	0.846	reliabel
	X2.4	0.646	valid	0.842	reliabel
	X2.5	0.664	valid	0.850	reliabel
	X2.6	0.601	valid	0.850	reliabel
	X2.7	0.604	valid	0.849	reliabel
	X2.8	0.601	valid	0.850	reliabel
<i>Individual Performance</i> (Y)	Y1	0.749	valid	0.894	reliabel
	Y2	0.751	valid	0.894	reliabel
	Y3	0.787	valid	0.890	reliabel
	Y4	0.697	valid	0.900	reliabel
	Y5	0.746	valid	0.895	reliabel
	Y6	0.695	valid	0.900	reliabel
	Y7	0.677	valid	0.902	reliabel
	Y8	0.627	valid	0.881	reliabel
	Y9	0.751	valid	0.861	reliabel
	Y10	0.804	valid	0.854	reliabel
<i>Well Being</i> (M)	M1	0.739	valid	0.863	reliabel
	M2	0.659	valid	0.850	reliabel
	M3	0.668	valid	0.851	reliabel
	M4	0.624	valid	0.846	reliabel
	M5	0.646	valid	0.842	reliabel
	M6	0.664	valid	0.850	reliabel
	M7	0.601	valid	0.850	reliabel
	M8	0.604	valid	0.849	reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Hipotesis

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stumtulan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R2) pada tabel *Model Summary*.

Tabel 4. Model Summary and Coefficient

	Model	R	R²	MSE	F	P	Outcome
<i>Model Summary</i>	<i>Model 1</i>	0.4365	0.1905	0.0874	29.7355	0.0000	IP
	<i>Model 2</i>	0.5045	0.2545	0.1386	64.8670	0.0000	WB
	Model	Coeff	t	P	LLCI	ULCI	Outcome
<i>Coefficient</i>	<i>Constant</i>	5.4001	0.9916	0.0000	3.4503	7.3498	IP
	<i>IC</i>	-0.5488	-2.2962	0.0222	-1.0187	-0.0789	IP
	<i>WB</i>	-0.7036	-2.4133	0.0163	-1.2769	-0.1303	IP
	<i>Int_1</i>	0.2177	3.0973	0.0021	0.0795	0.3559	IP
	<i>Constant</i>	1.6405	6.7212	0.0000	1.1606	2.1204	WB
	<i>IC</i>	0.2723	6.6572	0.0000	0.1919	0.3528	WB
	<i>LC</i>	0.4272	7.0604	0.0000	0.3082	0.5462	WB

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R-square pada model 1 sebesar 0.1905 atau 19.05% yang menunjukkan bahwa variabel IC dan WB mempengaruhi variabel IP sebesar 19.05%; dan pada model 2 nilai R-square sebesar 0.2545 atau 25.45% yang artinya variabel IC dan LC mempengaruhi WB sebesar 25.45%.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Model	Variabel	Estimate	P-Value	Decision
1	<i>IC > LC</i>	-0.5488	0.0222	Signifikan
2	<i>LC > IP</i>	0.4272	0.0000	Signifikan
3	<i>IC > IP</i>	0.2723	0.0000	Signifikan
4	<i>IC > IP > LC</i>	0,2344	0.0000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Selanjutnya berdasarkan Tabel 5. Diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

1. *Innovation Capability* berpengaruh negative signifikan terhadap *Learning Capacity* dengan nilai estimate -0.5488 dan nilai P-Value <0,05 yaitu 0.0222;
2. *Learning Capacity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* dengan nilai estimate 0.4272 dan nilai P-Value <0,05 yaitu 0.0000;
3. *Innovation Capability* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* dengan nilai estimate 0.2723 dan nilai P-Value <0,05 yaitu 0.0000;
4. *Innovation Capability* berpengaruh terhadap *Learning Capacity* melalui *Individual Performance* dengan nilai estimate 0,2344 dan nilai P-Value <0,05 yaitu 0.0000;

Tabel 6. Direct dan Indirect

Effect	SE	T	P	PLLCL	ULCL	Md	Effect	B-SE	LLCL	ULCL	Index
Direct	0.2723	0.0409	6.6572	0.0000	0.1919	0.3528					
Indirect				LC	2.9055	0.0357	0.0248	-0.0127	0.0861		
				LC	3.4225	0.0838	0.0167	0.0521	0.1171		
				LC	3.9395	0.1319	0.0249	0.0810	0.1790		
Moderation-mediation index						0.0357	0.0222	0.1616	0.0930		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Untuk menentukan pengaruh tidak langsung atau bagaimana moderator mempengaruhi pengaruh tidak langsung antara variabel IC terhadap IP, maka perlu dilihat pengaruh direct dan indirect. Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengaruh tidak langsung pada WB. Selanjutnya pengaruh tidak langsung dengan adanya moderator (Pada Tingkat Rata-rata) adalah 0.0838, dan berdasarkan bootstrap, berada dalam interval kepercayaan pada $p < .05$. Pada efek tidak langsung terjadi interaksi pada satu standar deviasi di bawah dan di atas rata-rata. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika moderatornya rendah, efek tidak langsungnya adalah 0.0357, yang signifikan. Sebaliknya, ketika moderatornya tinggi, efek tidak langsungnya adalah 0.1319, yang juga masih signifikan. Namun pengaruhnya berkurang. Selain itu hasil pengujian yang juga perlu di nilai adalah apakah konstruk WB secara signifikan memoderasi efek tidak langsung. Hal ini dapat dinilai dengan indeks nilai mediasi yang dimoderasi. Tabel 5 menunjukkan apakah kemiringannya secara signifikan berbeda dari nol, yang mengindikasikan bahwa mediasi yang dimoderasi sedang terjadi. Kita juga dapat melihat bahwa indeks mediasi yang dimoderasi signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dimoderasi oleh WB.

Pembahasan

Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Learning Capacity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara innovation capability (kapabilitas inovasi) dan learning capacity (kapasitas belajar). Pengaruh negatif signifikan tersebut mengindikasikan bahwa adanya peningkatan dalam innovation capability dapat mengakibatkan penurunan dalam learning capacity, yang dapat diartikan bahwa responden UMKM Bubur Bayi *Freez Food* Sedati belum dapat menerapkan kapabilitas inovasi dalam meningkatkan kinerja bisnis. Ika Puspa Satriany dan Robin Loh dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan kapabilitas inovasi dan kapasitas belajar adalah penting dalam membangun dan mengembangkan kinerja perusahaan. Kapabilitas inovasi merupakan kumpulan karakteristik yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai pelanggan dengan mengembangkan dan mengenalkan produk-produk dan jasa-jasa baru atau mengurangi biaya-biaya yang menjadi beban proses penciptaan nilai. Kapasitas belajar, kemampuan aktif mengevaluasi ketrampilan yang dimiliki sesuai permintaan, dan melakukan pengembangan SDM, mengevaluasi kegagalan, dan mendukung diskusi untuk menghasilkan keluaran produk terbaik. Selain itu Siti Fauziah (2022) menjelaskan bahwa kapasitas belajar, sebagai faktor yang mendukung kemampuan inovasi, memiliki peranan penting dalam membangun kemampuan inovasi yang lebih tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan performa bisnis. Selain itu, kemampuan berinovasi dapat membuat perusahaan bertahan dan berkembang kearah yang lebih baik. Tujuan inovasi tidak hanya untuk menekan biaya, tetapi inovasi juga dapat mengembangkan aktivitas bisnis atau memenuhi kebutuhan pelanggan.

Sukoco et al., (2022) menjelaskan bahwa *learning capacity* merupakan kapasitas untuk melakukan perubahan yang mengacu pada kemampuan organisasi untuk terus meningkatkan dan memperbarui organisasi berdasarkan perbaikan melalui pengalaman yang meliputi kapasitas mawas diri organisasi (Supriharyanti & Sukoco, 2023). Sebagai para UMKM di abad ini dianggap sebagai generasi yang inovatif dan kreatif, sehingga *learning capacity* merupakan hal yang penting pada bidang pekerjaan mereka. Jika tidak terpenuhinya kapabilitas inovasi terkait pengetahuan yang baru bagi para UMKM akan berdampak pada menurunnya kinerja dalam bekerja.

Pada umumnya, pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja perusahaan tergantung pada sistem inovasinya, yang melekat pada resource perusahaan, sistem manajemen, struktur organisasi dan kegiatan rutin perusahaan. Kapasitas belajar, sebagai

faktor yang mendukung kemampuan inovasi, memiliki peranan penting dalam membangun kemampuan inovasi yang lebih tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan performa bisnis. Dalam hal ini, perusahaan mengarahkan strategi inovasinya berfokus pada hasil-hasil yang berkelanjutan, yang kapabilitas dinamik menjadi pusat pengembangan kapabilitas perusahaan, yang menghasilkan tingkat kontinuitas penciptaan produk-produk atau jasa baru yang lebih tinggi.

Pengaruh *Learning Capacity* terhadap *Individual Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning capacity* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance*. Pengaruh positif menunjukkan bahwa persepsi tentang *learning capacity* mengarah pada perilaku dan tindakan yang positif (Jakopec & Sušanj, 2014). Dengan kata lain, semakin tinggi kapasitas belajar seseorang, semakin tinggi pula kinerja individunya. Hasil penelitian ini ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gusli Chidir dkk. (2022) yang juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara persepsi tentang *learning capacity* dengan perilaku dan tindakan yang positif.

Pentingnya *learning capacity* dalam konteks ini tidak dapat diabaikan. *Learning capacity* mencerminkan kemampuan individu untuk memperoleh, menyimpan, dan menggunakan pengetahuan serta keterampilan baru. Ketika seseorang memiliki tingkat *learning capacity* yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu menyerap dan mengintegrasikan informasi baru ke dalam kerja mereka sehari-hari. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu, baik dalam konteks akademik maupun profesional.

Learning capacity merupakan bentuk kemampuan sumber daya yang didasarkan pada pengetahuan dan beradaptasi dengan lingkungan yang sangat kompetitif (Carrillo & Gaimon, 2004). *Learning capacity* mengacu pada proses memperoleh, menggabungkan dan mengembangkan informasi di antara para anggota organisasi (Lu et al., 2012; Momeni et al., 2014). Dari sudut pandang ini, proses pembelajaran organisasi terdiri dari elemen-elemen kunci yang mendukung kegiatan kegiatan yang menghasilkan informasi, yang melibatkan pencarian, mengembangkan, memahami dan menghasilkan informasi baru tentang produk, layanan, metode dan teknik baru (Gozukara & Yildirim, 2016).

Pengaruh positif antara *learning capacity* dan *individual performance* tidak hanya memiliki implikasi praktis dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan landasan bagi pengembangan strategi dan program pembelajaran yang lebih efektif di berbagai tingkatan organisasi. Dengan memahami pentingnya *learning capacity* dalam meningkatkan kinerja individu, organisasi dapat mengarahkan upaya mereka untuk memperkuat kapasitas belajar karyawan melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan dan pengembangan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengakuan terhadap pencapaian pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Individual Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *innovation capability* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance*, yang dapat diartikan bahwa *individual performance* yang tercipta dari para UMKIM tergantung dari *learning capacity* yang oleh individu. Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa kemampuan untuk berinovasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan untuk berinovasi seseorang, semakin tinggi juga kinerja individunya. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru

Sulistyo (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja individu menyoroti pentingnya kapasitas belajar (learning capacity) dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu yang dihasilkan dari para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan kata lain, individu yang mampu mengembangkan kemampuan inovatifnya akan lebih cenderung mencapai kinerja yang lebih baik karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan menciptakan solusi yang kreatif untuk tantangan yang dihadapi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Soekiman Susanto (2023) memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya pembangunan kapasitas inovatif dalam konteks peningkatan kinerja individu, khususnya dalam konteks UMKM. Implikasi praktis dari temuan ini dapat mencakup pentingnya pengembangan program pelatihan dan pendidikan yang memperkuat kemampuan inovatif individu, serta strategi organisasional yang mendukung budaya inovasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja individu adalah penting dalam membangun dan mengembangkan kinerja perusahaan. Kapabilitas inovasi individu merupakan kumpulan karakteristik yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai pelanggan dengan mengembangkan dan mengenalkan produk-produk dan jasa-jasa baru atau mengurangi biaya-biaya yang menjadi beban proses penciptaan nilai. Kapasitas belajar, kemampuan aktif mengevaluasi ketrampilan yang dimiliki individu sesuai permintaan, dan melakukan pengembangan SDM, mengevaluasi kegagalan, dan mendukung diskusi untuk menghasilkan keluaran produk terbaik.

Pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja individu adalah vital dalam meningkatkan daya saing individu. Kapasitas belajar, sebagai faktor yang mendukung kemampuan inovasi, memiliki peranan penting dalam membangun kemampuan inovasi yang lebih tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan performa individu. Selain itu, kemampuan berinovasi dapat membuat individu bertahan dan berkembang kearah yang lebih baik. Tujuan inovasi tidak hanya untuk menekan biaya, tetapi inovasi juga dapat mengembangkan aktivitas bisnis atau memenuhi kebutuhan pelanggan.

Pada umumnya, pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja individu tergantung pada sistem inovasinya, yang melekat pada resource individu, sistem manajemen, struktur organisasi dan kegiatan rutin individu. Kapasitas belajar, sebagai faktor yang mendukung kemampuan inovasi, memiliki peranan penting dalam membangun kemampuan inovasi yang lebih tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan performa individu. Dalam hal ini, individu mengarahkan strategi inovasinya berfokus pada hasil-hasil yang berkelanjutan, yang kapabilitas dinamik menjadi pusat pengembangan kapabilitas individu, yang menghasilkan tingkat kontinuitas penciptaan produk-produk atau jasa baru yang lebih tinggi.

Pengaruh *Innovation Learning* terhadap *Learning Capacity* melalui *Individual Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan inovasi (innovation capability) berpengaruh terhadap kinerja individu (individual performance) melalui kapasitas belajar (learning capacity). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja individu yang dihasilkan oleh para Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) didapatkan dari proses belajar yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanbsten (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan inovasi merujuk pada kemampuan UMKM untuk menghasilkan ide-ide baru,

memperkenalkan produk atau layanan baru, atau meningkatkan proses bisnis mereka secara kreatif. Kemampuan inovasi yang tinggi memungkinkan UMKM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, meningkatkan daya saing, dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan mereka.

Pengaruh kapasitas belajar (*Learning Capacity*) melalui kinerja individual (*Individual Performance*) terhadap kapabilitas inovasi (*Innovation Capability*) adalah kompleks dan tergantung pada berbagai faktor. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kapasitas belajar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual, yang kemudian dapat mengakibatkan peningkatan kapabilitas inovasi. Selain itu, pengaruh motivasi kerja dan manajemen ilmu terhadap kinerja individual juga ditemukan dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan manajemen ilmu memiliki pengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi, yang kemudian dapat mengakibatkan peningkatan kinerja individual.

Terutama dalam konteks perusahaan, pengaruh kapasitas belajar terhadap kinerja individual dan kapabilitas inovasi sangat penting. Perusahaan yang berhasil membangun kapasitas belajar dan mempromosikan kemampuan inovasi di antara karyawannya dapat mengakibatkan peningkatan kinerja individual, yang kemudian dapat membantu perusahaan meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan bisnisnya. Selain itu, pengaruh kapasitas belajar juga dapat mengakibatkan peningkatan kemampuan kreatif dan inovatif di antara individu, yang kemudian dapat membantu menciptakan ide dan solusi baru yang dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja.

4. SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan terkait hubungan antara kemampuan inovasi, kemampuan belajar, dan kinerja individu pada UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati*. Berikut adalah simpulan utama dari temuan penelitian:

1. Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Learning Capacity*: Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara kemampuan inovasi (*innovation capability*) dan kapasitas belajar (*learning capacity*). Ini menunjukkan bahwa meningkatnya kemampuan inovasi dapat mengakibatkan penurunan dalam kapasitas belajar, yang menunjukkan bahwa UMKM Bubur Bayi *Freez Food Sedati* belum sepenuhnya menerapkan kemampuan inovatif dalam meningkatkan kinerja bisnis.
2. Pengaruh *Learning Capacity* terhadap *Individual Performance*: Temuan menunjukkan bahwa kapasitas belajar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kapasitas belajar seseorang, semakin tinggi pula kinerja individunya. Hal ini mencerminkan pentingnya kapasitas belajar dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.
3. Pengaruh *Innovation Capability* terhadap *Individual Performance*: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan inovasi yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini menekankan pentingnya kemampuan inovasi dalam meningkatkan kinerja individu di UMKM.
4. Pengaruh *Innovation Learning* terhadap *Learning Capacity* melalui *Individual Performance*: Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan inovasi berpengaruh terhadap kinerja individu melalui kapasitas belajar. Dengan kata lain, kinerja individu yang dihasilkan dari UMKM tersebut bergantung pada proses

pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi. Ini menyoroti pentingnya pembangunan kapasitas inovatif dan pembelajaran dalam meningkatkan kinerja individu di UMKM.

5. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu di tempat kerja, khususnya dalam konteks UMKM. Implikasi praktis dari temuan ini mencakup pentingnya pengembangan strategi dan program pembelajaran yang memperkuat kemampuan inovatif dan belajar di antara karyawan UMKM untuk meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis mereka.

5. REFERENSI

Afriyie, S., Du, J., & Ibn Musah, A.-A. (2019). Innovation and marketing performance of SME in an emerging economy: the moderating effect of transformational leadership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 40.

AlTawee, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability*, 13(14), 7564.

Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161.

Borah, P. S., Iqbal, S., & Akhtar, S. (2022). Linking social media usage and SME's sustainable performance: The role of digital leadership and innovation capabilities. *Technology in Society*, 68, 101900.

Broadstock, D. C., Matousek, R., Meyer, M., & Tzeremes, N. G. (2020). Does corporate social responsibility impact firms' innovation capacity? The indirect link between environmental & social governance implementation and innovation performance. *Journal of Business Research*, 119, 99–110.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.

Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.

Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92, 102061.

Febrianti, M. K. A. C., Tamrin, M. H., Musleh, M., & Abubakar, A. H. (2023). Innovative Governance in Practice: An Institutional, Actor and Society Approach. *Jurnal Public Policy*, 9(4), 248. <https://doi.org/10.35308/jpp.v9i4.7369>

Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105–1135.

Hamzali, S. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 241–249.

Hermawan, A. (2019). *Penelitian Bisnis - Paragidma Kuantitatif*. Grasindo. <https://books.google.co.id/books?id=XOytduwzBzAC>

Indrawati, F. A., & Wardono, W. (2019). Pengaruh self efficacy terhadap kemampuan literasi matematika dan pembentukan kemampuan 4C. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 247-267.

Khildani, A. C., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2), 208-228.

Kuncoro, J., Handayani, A., & Suprihatin, T. (2022). Peningkatan soft skill melalui kegiatan merdeka belajar kampus merdeka (MBKM). *Proyeksi*, 17(1), 112-126.

Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547.

Lei, H., Leaungkhamma, L., & Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 481-499.

Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., Murad, M., Syed, N., & Riaz, M. (2020). Influence of knowledge management practices on entrepreneurial and organizational performance: a mediated-moderation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 577106.

Li, G., Wang, X., Su, S., & Su, Y. (2019). How green technological innovation ability influences enterprise competitiveness. *Technology in Society*, 59, 101136.

Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1640.

Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2019). Big data analytics capabilities and innovation: the mediating role of dynamic capabilities and moderating effect of the environment. *British Journal of Management*, 30(2), 272-298.

Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75-90. <https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>

Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297-323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>

Najafi-Tavani, S., Najafi-Tavani, Z., Naudé, P., Oghazi, P., & Zeynaloo, E. (2018). How collaborative innovation networks affect new product performance: Product innovation capability, process innovation capability, and absorptive capacity. *Industrial Marketing Management*, 73, 193-205.

Nurcahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran knowledge sharing, learning organization dan kapabilitas inovasi individual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84-96.

Purwanto, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*.

Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55.

Sawaean, F., & Ali, K. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369–380.

Shahriari, M., Abzari, M., Isfahani, A. N., & Kianpour, M. (2018). The effect of high performance work systems on radical innovation in knowledge-based companies through moderating role of innovation capabilities. *International Journal of Business Excellence*, 16(3), 269–285.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublisher.

Suharyat, Y. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. wawasan Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=QWu1EAAAQBAJ>

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.

Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94, 102010.

Wuryaningrat, N. F. (2020). *Kemampuan Inovasi Industri Kreatif Di Indonesia*.

Yang, Z., Nguyen, V. T., & Le, P. B. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability: an empirical research. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(7), 958–969.

Zakiah, N. E., Fatimah, A. T., & Sunaryo, Y. (2020). Implementasi project-based learning untuk mengeksplorasi kreativitas dan kemampuan berpikir kreatif matematis mahasiswa. *Teorema: Teori Dan Riset Matematika*, 5(2), 285–293.