Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6, Nomor 1, April 2026
E-ISSN: 2827-8666; P-ISSN: 2827-8682, Hal. 744-759
DOI: https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i1.6933
Tersedia: https://journalshub.org/index.php/JUMBIKU

Pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Green Innovation Performance* yang Dimediasi *Organizational Agility*

Ilma Liana[1*], Rahayu Puji Suci[2], Choirul Anam[3]
[1-3] Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Malang, Indonesia
Email: ailma2003.z@gmail.com [1*], rahayu@widyagama.ac.id [2], anam@widyagama.ac.id [3]

**Penulis Korespondensi: ailma2003.z@gmail.com*

Abstract. *The development of digital transformation and sustainability demands encourages organizations to enhance employees' digital competence to support green innovation performance. However, there remains a gap in digital capabilities and the implementation of environmentally friendly programs at PT. Pegadaian Cabang Blimbing, which potentially hinders the achievement of green innovation performance. This study aims to analyze the effect of digital competence on green innovation performance with organizational agility as a mediating variable. This research employs a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees of PT. Pegadaian Cabang Blimbing. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that digital competence has a positive and significant effect on organizational agility and green innovation performance. Organizational agility also has a positive effect on green innovation performance and is proven to significantly mediate the relationship between digital competence and green innovation performance. These findings emphasize that improving digital literacy, technology-based collaboration, and digital problem-solving capabilities can strengthen organizational agility in responding to changes and driving environmentally friendly innovation. The implications of this study highlight the importance of continuous digital competence development as a strategy to enhance agility and green innovation performance in supporting digital transformation and organizational sustainability.*

Keywords*: Digital Comepetence; Digital Transformation*; *Green Innovation Performance; Organizational Agility*; *Organizational Sustainability.*

Abstrak. Perkembangan transformasi digital dan tuntutan keberlanjutan mendorong organisasi untuk meningkatkan kompetensi digital karyawan guna mendukung kinerja inovasi hijau. Namun, masih terdapat kesenjangan kemampuan digital dan implementasi program ramah lingkungan di PT. Pegadaian Cabang Blimbing yang berpotensi menghambat pencapaian *green innovation performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *digital competence terhadap green innovation performance* dengan *organizational agility* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan PT. Pegadaian Cabang Blimbing. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational agility* dan *green innovation performance*. *Organizational agility* juga berpengaruh positif terhadap *green innovation performance* serta terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *digital competence* terhadap *green innovation performance*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan literasi digital, kolaborasi berbasis teknologi, serta kemampuan pemecahan masalah digital mampu memperkuat kelincahan organisasi dalam merespons perubahan dan mendorong inovasi ramah lingkungan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan sebagai strategi peningkatan *agility* dan kinerja inovasi hijau dalam mendukung transformasi digital dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Keberlanjutan Organisasi; Kelincahan Organisasi; Kinerja Inovasi Hijau; Kompetensi Digital; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan transformasi digital dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah cara organisasi mengelola proses bisnis, pengambilan keputusan, serta strategi inovasi (Wang & Zhang, 2024). Organisasi modern dituntut tidak hanya mampu mengadopsi teknologi digital, tetapi juga mengintegrasikannya dengan praktik keberlanjutan untuk meningkatkan daya saing

Naskah Masuk: 14 Januari 2026; Revisi: 30 Januari 2026; Diterima: 22 Februari 2026;
Tersedia: 02 Maret 2026

(Schork et al., 2025). Dalam konteks ini, kompetensi digital karyawan menjadi faktor kunci karena menentukan sejauh mana teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mendukung efisiensi operasional dan inovasi ramah lingkungan (Jing et al., 2023). Pada sektor jasa keuangan, termasuk PT. Pegadaian Cabang Blimbing, digitalisasi layanan dan implementasi konsep *green office* menuntut kesiapan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan digital yang memadai dan adaptif terhadap perubahan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *digital competence* berperan penting dalam meningkatkan *green innovation performance* karena kemampuan digital memungkinkan karyawan mengoptimalkan teknologi untuk efisiensi energi, pengurangan limbah, dan perbaikan proses kerja (Cheng et al., 2024). Studi empiris juga menegaskan bahwa *organizational agility* merupakan mekanisme penting yang memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan secara cepat dan fleksibel sehingga inovasi hijau dapat diimplementasikan secara efektif (Yusup et al., 2025). Hubungan antara *digital competence*, *organizational agility*, dan *green innovation performance* semakin relevan dalam konteks transformasi digital dan tuntutan keberlanjutan organisasi modern (Sun et al., 2025).

Meskipun demikian, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa *digital competence* berpengaruh signifikan terhadap *green innovation performance* melalui peningkatan *agility* organisasi, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lemah ketika tingkat kelincahan organisasi rendah. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur atau perusahaan teknologi, sehingga bukti empiris pada sektor jasa keuangan, khususnya BUMN seperti Pegadaian, masih terbatas. Hasil observasi awal di PT. Pegadaian Cabang Blimbing juga menunjukkan adanya kesenjangan kemampuan digital antar karyawan serta belum optimalnya implementasi inovasi hijau, yang mengindikasikan pentingnya pengujian model ini dalam konteks organisasi tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menempatkan *organizational agility* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme bagaimana *digital competence* dapat meningkatkan *green innovation performance* pada konteks perusahaan jasa keuangan milik negara. Pendekatan ini memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual serta memperkaya literatur mengenai integrasi kapabilitas digital dan inovasi berkelanjutan di sektor jasa.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *digital competence* terhadap *green innovation performance* serta menguji peran *organizational agility* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Blimbing. Penelitian ini diharapkan mampu

memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi penguatan kompetensi digital dalam mendukung kelincahan organisasi dan pencapaian kinerja inovasi hijau.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis penelitian ini berlandaskan pada integrasi *Dynamic Capability Theory*, dan *Contingency Theory* yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara *digital competence*, *organizational agility*, dan *green innovation performance* dalam konteks transformasi digital organisasi.

Dynamic Capability Theory pertama kali diperkenalkan oleh Teece et al. (1997) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Teece, 2007). Teori ini menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk merespon perubahan lingkungan secara strategis melalui penciptaan, pengembangan, dan transformasi sumber daya dan kompetensi organisasi secara berkelanjutan. Teece (2007) menegaskan bahwa organisasi perlu memiliki kemampuan adaptif untuk bertahan dan unggul dalam lingkungan bisnis yang berubah cepat. Teori ini berangkat dari gagasan bahwa sumber daya organisasi bukanlah sesuatu yang statis, melainkan harus terus dikembangkan, digerakkan, dan dikelola secara dinamis agar tetap relevan (Firdaus et al., 2025). Dalam dunia bisnis modern yang sarat dengan ketidakpastian, globalisasi, serta kemajuan teknologi digital, kemampuan untuk beradaptasi menjadi faktor penting yang membedakan perusahaan yang bertahan dari yang tertinggal. Teece (2007) memandang kemampuan dinamis sebagai seperangkat proses organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan eksternal secara efektif dan efisien.

Menurut Teece (2007) kemampuan dinamis mencakup tiga aktivitas inti yaitu sensing, seizing, dan reconfiguring. Dalam konteks penelitian ini, *digital competence* merepresentasikan kemampuan sensing melalui penguasaan teknologi oleh karyawan (Fadlilah et al., 2023; Mukhlisin & Suci, 2024), sedangkan *organizational agility* mencerminkan proses reconfiguring yang memungkinkan organisasi menata ulang sumber daya secara cepat (Buwana et al., 2023). Integrasi kedua kapabilitas tersebut diyakini mendorong peningkatan *green innovation performance* sebagai bentuk adaptasi strategis organisasi terhadap tuntutan keberlanjutan.

Selanjutnya, *Contingency Theory* yang dikembangkan oleh Lawrence et al., (1967) menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kesesuaian antara kemampuan internal organisasi dengan tuntutan lingkungan eksternal. Dalam perspektif ini, *organizational agility* dipandang sebagai mekanisme adaptif yang memungkinkan organisasi mencapai kesesuaian tersebut. Organisasi yang mampu menyesuaikan struktur, proses, dan

strategi secara fleksibel cenderung memiliki kinerja inovasi yang lebih baik, termasuk dalam implementasi inovasi hijau (Nguyen et al., 2025; Perides & Vasconcellos, 2025; Vaszkun & Sziráki, 2023).

Secara konseptual, *digital competence* dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan individu menggunakan teknologi digital secara efektif, kreatif, dan bertanggung jawab (Ferrari & Punie, 2013; Vuorikari et al., 2022) . *Organizational agility* dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk mendeteksi perubahan dan meresponsnya secara cepat dan fleksibel (Doz & Kosonen, 2010; Sharifi & Zhang, 2001). Adapun *green innovation performance* merupakan hasil penerapan inovasi ramah lingkungan yang bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Chen et al., 2006; Eiadat et al., 2008).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kelincahan organisasi karena teknologi mempercepat proses koordinasi, komunikasi dan pengambilan keputusan dalam organisai (Fachridian et al., 2024; Munawaroh et al., 2026). enelitian lain juga menemukan bahwa *organizational agility* berpengaruh positif terhadap *green innovation performance* karena organisasi yang lincah lebih mampu menyesuaikan proses kerja dan strategi inovasi dengan tuntutan keberlanjutan serta dinamika lingkungan bisnis (Ayatulloh et al., 2025; Devie et al., 2023). Temuan empiris terbaru, termasuk Khan et al. (2025), semakin memperkuat bahwa kapabilitas digital dan *agility* merupakan determinan penting dalam mendorong peningkatan kinerja inovasi hijau organisasi (Anam & Sopiah, 2024).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa *digital competence* berperan sebagai kapabilitas dasar yang memungkinkan organisasi meningkatkan agility, sedangkan *organizational agility* menjadi mekanisme strategis yang menerjemahkan kapabilitas tersebut menjadi *green innovation performance*. Kerangka konseptual ini memberikan dasar empiris bagi penelitian untuk menguji peran mediasi *organizational agility* dalam hubungan antara *digital competence* dan *green innovation performance* pada konteks PT. Pegadaian Cabang Blimbing.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel, yaitu *digital competence* sebagai variabel independen, *organizational agility* sebagai variabel mediasi, serta *green innovation performance* sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian memanfaatkan data numerik yang diperoleh melalui

penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden, sebagaimana direkomendasikan oleh (Creswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing yang beralamat di Jl. Borobudur No. 10, Lowokwaru, Kota Malang, dalam periode Desember 2025 sampai Maret 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Blimbing yang berjumlah 55 orang berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportional sampling*, sehingga seluruh 55 karyawan dijadikan responden penelitian (Creswell, 2014; Sekaran & Bougie, 2016).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada responden untuk mengukur persepsi terkait *digital competence*, *organizational agility*, dan *green innovation performance*. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan, literatur ilmiah, serta dokumen pendukung yang relevan. Instrumen penelitian diadaptasi dari indikator yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu, antara lain Ferrari & Punie, (2013) serta Vuorikari et al. (2022) untuk digital competence, Sharifi dan Zhang (1999) untuk *organizational agility*, dan Chen et al. (2006) untuk *green innovation performance*.

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan, sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* 4, yang sesuai untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan (Ghozali, 2021; Ringle et al., 2015). Evaluasi model meliputi pengujian outer model untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk, dan pengujian inner model untuk menilai koefisien jalur, nilai R^2, f^2, serta signifikansi hubungan antar variabel melalui *bootstrapping*.

Model penelitian menggambarkan bahwa *digital competence* berperan sebagai variabel eksogen yang memengaruhi *green innovation performance* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *organizational agility* sebagai variabel mediator. Dengan rancangan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai peran kompetensi digital dalam meningkatkan kelincahan organisasi dan kinerja inovasi hijau pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 55 responden, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	**43,6%**
	Perempuan	31	**56,4%**
Total		**55**	**100%**
Usia	20-30 Tahun	33	**60,0%**
	31-40 Tahun	15	**27,3%**
	41-50 Tahun	6	**10,9%**
	>51 Tahun	1	**1,8%**
Total		**55**	**100%**
Pendidikan	Diploma	17	**30,9%**
Terakhir	S1	37	**67,3%**
	S2	1	**1,8%**
	S3	0	**0**
Total		**55**	**100%**
Masa Kerja	<1 Tahun	2	**3,6%**
	1-5 Tahun	36	**65,5%**
	6-10 Tahun	11	**20,0%**
	11-20 Tahun	3	**5,5%**
	21-30 Tahun	3	**5,5%**
Total		**55**	**100%**
Jabatan	Pimpinan Cabang	1	**1,8%**
	Manajer Bisnis	1	**1,8%**
	Manajer Non Bisnis	1	**1,8%**
	Asisten Manajer Non Bisnis	1	**1,8%**
	Pengelola Unit	1	**1,8%**
	Penaksir	8	**14,5%**
	Pengelola Agunan	8	**14,5%**
	Kasir	12	**21,8%**
	Relationship Officer (RO)	10	**18,2%**
	Business Process Officer (BPO)	12	**21,8%**
Total		**55**	**100%**

Sumber: Kuesioner (data diolah,2026)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa komposisi karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, meskipun masih terdapat proporsi laki-laki yang cukup signifikan.

Mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sehingga menjadi kelompok usia dominan dalam penelitian. Ditinjau dari latar belakang pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1, diikuti Diploma, dan hanya sebagian kecil yang menempuh pendidikan S2. Dari sisi masa kerja, mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun yang menunjukkan karakteristik pegawai dengan pengalaman menengah. Berdasarkan jabatan, responden paling banyak menempati posisi operasional seperti kasir dan *Business Process Officer* (BPO). Secara keseluruhan, karakteristik ini memberikan gambaran umum mengenai demografi karyawan dalam penelitian yang didominasi tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif baik.

Pengujian *Outer Model*

Uji validitas konvergen bertujuan menilai kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan konstruk laten secara konsisten serta memastikan keterkaitan antarindikator dalam satu konstruk. Menurut Ringle et al. (2015), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* ≥ 0,708 yang menunjukkan kemampuan menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk laten. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan pada seluruh indikator *Digital Competence*, *Organizational Agility*, dan *Green Innovation Performance* berdasarkan nilai *outer loading* untuk mengidentifikasi kekuatan kontribusi masing-masing indikator, dengan hasil tahap awal disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. *Outer Loading.*

Konstruk	Indikator	Outer Loading	t-Statistik	p-Value	Keterangan
Digital Competence (X1)	X1.1.1	0,825	13,025	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.1.2	0,858	19,026	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.1.3	0,838	17,848	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.1.4	0,828	12,907	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.2.1	0,841	12,849	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.2.2	0,828	16,947	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.2.3	0,820	13,808	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.2.4	0,883	19,038	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.3.1	0,869	17,646	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.3.2	0,792	11,434	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.3.3	0,840	17,951	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.3.4	0,810	12,913	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.4.1	0,806	19,079	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.4.2	0,830	17,437	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.4.3	0,763	8,155	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.4.4	0,816	16,472	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.5.1	0,748	9,905	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.5.2	0,784	13,304	0,000	**Valid Konvergen**
	X1.5.3	0,804	14,479	0,000	**Valid Konvergen**

	X1.5.4	0,718	6,425	0,000	**Valid Konvergen**
Organizational Agility (Z)	Z1.1	0,893	8,863	0,000	**Valid Konvergen**
	Z1.2	0,865	11,665	0,000	**Valid Konvergen**
	Z1.3	0,911	12,246	0,000	**Valid Konvergen**
	Z1.4	0,877	15,331	0,000	**Valid Konvergen**
	Z2.1	0,875	47,459	0,000	**Valid Konvergen**
	Z2.2	0,930	46,368	0,000	**Valid Konvergen**
	Z2.3	0,867	41,050	0,000	**Valid Konvergen**
	Z2.4	0,923	53,638	0,000	**Valid Konvergen**
	Z3.1	0,911	54,209	0,000	**Valid Konvergen**
	Z3.2	0,929	49,031	0,000	**Valid Konvergen**
	Z3.3	0,944	17,701	0,000	**Valid Konvergen**
	Z3.4	0,933	39,493	0,000	**Valid Konvergen**
	Z4.1	0,934	48,784	0,000	**Valid Konvergen**
	Z4.2	0,940	34,135	0,000	**Valid Konvergen**
	Z4.3	0,934	34,977	0,000	**Valid Konvergen**
	Z4.4	0,896	52,719	0,000	**Valid Konvergen**
Green Innovation Performance (Y)	Y1.1	0,743	17,937	0,000	**Valid Konvergen**
	Y1.2	0,799	10,880	0,000	**Valid Konvergen**
	Y1.3	0,819	20,419	0,000	**Valid Konvergen**
	Y1.4	0,844	13,638	0,000	**Valid Konvergen**
	Y2.1	0,933	18,479	0,000	**Valid Konvergen**
	Y2.2	0,929	28,346	0,000	**Valid Konvergen**
	Y2.3	0,930	11,878	0,000	**Valid Konvergen**
	Y2.4	0,944	27,274	0,000	**Valid Konvergen**
	Y3.1	0,944	26,482	0,000	**Valid Konvergen**
	Y3.2	0,944	30,001	0,000	**Valid Konvergen**
	Y3.3	0,862	37,864	0,000	**Valid Konvergen**
	Y3.4	0,924	26,504	0,000	**Valid Konvergen**
	Y4.1	0,944	30,517	0,000	**Valid Konvergen**
	Y4.2	0,923	32,461	0,000	**Valid Konvergen**
	Y4.3	0,925	32,743	0,000	**Valid Konvergen**
	Y4.4	0,944	21,227	0,000	**Valid Konvergen**

Sumber: *Output SmartPLS* (data diolah,2026)

Pengujian validitas konvergen melalui *Average Variance Extracted* (AVE) dilakukan untuk menilai kemampuan konstruk laten dalam menjelaskan variasi indikator secara keseluruhan serta memperkuat hasil pengujian *outer loading*. Menurut Ringle et al. (2015), konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE ≥ 0,50 yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Setelah seluruh indikator memenuhi kriteria *outer loading*, evaluasi AVE dilakukan pada konstruk *Digital Competence*, *Organizational Agility*, dan *Green Innovation Performance* guna memastikan setiap konstruk memiliki daya jelaskan yang memadai, dengan hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. *Average Variance Extracted* (AVE).

Konstruk	*Average Variance Extracted* (*AVE*)	Keterangan
***Digital Competence* (X1)**	0,666	**Valid Konvergen**
***Organizational Agility* (Z)**	0,829	**Valid Konvergen**
***Green Innovation Performance* (Y)**	0,808	**Valid Konvergen**

Sumber: *Output SmartPLS* (data diolah,2026)

Selanjutnya Pengujian reliabilitas konstruk bertujuan menilai konsistensi internal indikator dalam merepresentasikan konstruk laten secara andal. Dalam PLS-SEM, reliabilitas dievaluasi menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, di mana konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut ≥ 0,70 (Ringle et al., 2015). Setelah model memenuhi validitas konvergen berdasarkan *outer loading* dan AVE, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas pada konstruk *Digital Competence*, *Organizational Agility*, dan *Green Innovation Performance* untuk memastikan konsistensi pengukuran, dengan hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
***Digital Competence* (X1)**	0,973	0,975	**Reliabel**
***Green Innovation Performance* (Y)**	0,984	0,985	**Reliabel**
***Organizational Agility* (Z)**	0,986	0,987	**Reliabel**

Sumber: *Output SmartPLS* (data diolah,2026)

Dengan terpenuhinya seluruh kriteria validitas konvergen dan reliabilitas konstruk, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan memadai dan layak digunakan. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Pengujian *Inner Model*

Nilai *R-square* variabel *Green Innovation Performance* sebesar 0,814, maka variabel *Green Innovation Performance* dipengaruhi sebesar 81,4% oleh variabel *Digital Competence*, *Organizational Agility*, sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan variabel *Organizational Agility* memiliki nilai R-square sebesar 0,674, yang artinya variabel *Organizational Agility* dipengaruhi sebesar 67,4% oleh variabel *Digital Competence*, sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil *R-Square*.

Variabel	*R-Square*	*R-square adjusted*
***Green Innovation Performance* (Y)**	0,814	**0,803**
***Organizational Agility* (Z)**	0,674	**0,662**

Sumber: *Output SmartPLS* (data diolah,2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM, tidak seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,256, nilai t-statistic sebesar 2,289 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,022 (< 0,05). Selanjutnya, H2 juga diterima, dimana *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,376, nilai t-statistic sebesar 3,032 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,003 (< 0,05). Pada H3, *Digital Competence* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Agility* dengan nilai koefisien sebesar 0,710, nilai t-statistic sebesar 8,619 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis diterima. Namun, H4 ditolak karena *Digital Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Agility*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,159, nilai t-statistic sebesar 1,570 (< 1,96), dan p-value sebesar 0,117 (> 0,05). Berikutnya, H5 diterima, dimana *Organizational Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,382, nilai t-statistic sebesar 3,795 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,000 (< 0,05). Untuk pengujian mediasi, H6 diterima karena *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance* melalui *Organizational Agility* dengan nilai koefisien sebesar 0,271, nilai t-statistic sebesar 3,249 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,001 (< 0,05). Sebaliknya, H7 ditolak karena *Digital Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Green Innovation Performance* melalui *Organizational Agility*, dengan nilai koefisien sebesar 0,061, nilai t-statistic sebesar 1,494 (< 1,96), dan p-value sebesar 0,136 (> 0,05). Dengan demikian, dari tujuh hipotesis yang diuji, terdapat lima hipotesis yang diterima (H1, H2, H3, H5, dan H6) serta dua hipotesis yang ditolak (H4 dan H7).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Path	Original Sampel (O)	t-statistic	p-value	Hasil
H1	X1 → Y	0,256	2,289	0,022	**Diterima**
H2	X2 → Y	0,376	3,032	0,003	**Diterima**
H3	X1 → Z	0,710	8,619	0,000	**Diterima**
H4	X2 → Z	0,159	1,570	0,117	**Ditolak**
H5	Z → Y	0,382	3,795	0,000	**Diterima**
H6	X1→ Z→Y	0,271	3,249	0,001	**Diterima**
H7	X2→ Z→Y	0,061	1,494	0,136	**Ditolak**

Sumber: *Output SmartPLS* (data diolah,2026)

Diskusi

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Digital Competence* dan *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*, *Digital Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Agility*, serta *Organizational Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*. Selain itu, *Organizational Agility* terbukti mampu memediasi pengaruh *Digital Competence* terhadap *Green Innovation Performance*, namun tidak mampu memediasi pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Green Innovation Performance*. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu dari (Cui, 2025; Martínez Falcó et al., 2024; Shahzad et al., 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong kelincahan organisasi sekaligus meningkatkan kinerja inovasi hijau pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing.

Digital Competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan digital karyawan seperti literasi teknologi, kolaborasi digital, dan pemecahan masalah berbasis teknologi maka semakin baik pula kinerja inovasi hijau yang dihasilkan organisasi. Kondisi ini terjadi karena kompetensi digital memungkinkan karyawan memanfaatkan sistem digital untuk efisiensi proses kerja, pengurangan penggunaan kertas, serta optimalisasi program green office. Temuan ini sejalan dengan perspektif *Dynamic Capability Theory* (Teece et al., 1997) yang menegaskan bahwa kapabilitas berbasis teknologi menjadi sumber keunggulan organisasi dalam merespons tuntutan lingkungan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Khan et al. (2025) yang menyatakan bahwa kapabilitas digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja inovasi hijau.

Selain itu, *Digital Leadership* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*, yang menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam mendorong

pemanfaatan teknologi digital turut berkontribusi terhadap peningkatan inovasi ramah lingkungan. Namun demikian, *Digital Leadership* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Agility*, sehingga peran kepemimpinan digital dalam meningkatkan kelincahan organisasi pada konteks ini masih belum optimal.

Digital Competence juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Agility*. Artinya, peningkatan kemampuan digital karyawan mampu mempercepat respons organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Anam, Dewi, et al., 2024). Pada konteks PT. Pegadaian Cabang Blimbing, karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih adaptif terhadap sistem kerja berbasis teknologi, lebih cepat berkoordinasi, serta lebih fleksibel dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi digital merupakan enabler utama bagi terciptanya organisasi yang lincah. Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan *Dynamic Capability Theory* yang menempatkan kemampuan sensing melalui penguasaan teknologi sebagai fondasi *agility* organisasi.

Selanjutnya, *Organizational Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu merespons perubahan secara cepat dan fleksibel akan lebih mudah mengimplementasikan inovasi ramah lingkungan. Pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing, kelincahan organisasi tercermin dari kemampuan menyesuaikan prosedur kerja digital, mempercepat pengambilan keputusan, serta mendukung inisiatif *green office*. Temuan ini sejalan dengan *Contingency Theory* yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kemampuan organisasi dan tuntutan lingkungan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Agility* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Digital Competence* terhadap *Green Innovation Performance*. Hal ini berarti kompetensi digital tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kelincahan organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki kemampuan digital yang baik, organisasi menjadi lebih adaptif, dan kondisi tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja inovasi hijau (Anam et al., 2024). Namun, *Organizational Agility* tidak mampu memediasi pengaruh *Digital Leadership* terhadap *Green Innovation Performance*, yang mengindikasikan bahwa mekanisme kepemimpinan digital belum sepenuhnya terkonversi menjadi kelincahan organisasi yang berdampak pada inovasi hijau.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Digital Competence* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance* pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan digital karyawan, semakin baik pula kinerja inovasi hijau yang dihasilkan organisasi. Selain itu, *Digital Competence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Agility*, yang berarti peningkatan kompetensi digital mampu mendorong organisasi menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. *Organizational Agility* sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Performance*, sehingga organisasi yang lincah cenderung lebih mampu mengimplementasikan inovasi ramah lingkungan. Lebih lanjut, *Organizational Agility* mampu memediasi secara signifikan hubungan antara *Digital Competence* dan *Green Innovation Performance*, yang menunjukkan bahwa kelincahan organisasi menjadi mekanisme penting dalam menerjemahkan kemampuan digital karyawan menjadi kinerja inovasi hijau yang optimal. Secara keseluruhan, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variabel endogen.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, PT. Pegadaian Cabang Blimbing disarankan untuk memperkuat *digital competence* karyawan melalui program pengembangan yang terstruktur karena terbukti meningkatkan *green innovation performance*, baik secara langsung maupun melalui *organizational agility*. Perusahaan juga perlu meningkatkan kelincahan organisasi dengan mendorong mekanisme kerja yang lebih *responsif*, *fleksibel*, serta mempercepat pengambilan keputusan dan kolaborasi lintas fungsi. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan berbasis teknologi guna mendukung inovasi ramah lingkungan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian, menambahkan variabel relevan seperti *digital leadership* atau *organizational culture*, serta mempertimbangkan pendekatan *mixed methods* atau longitudinal agar hasil penelitian semakin komprehensif dan kuat.

DAFTAR REFERENSI

Anam, C., & Sopiah, S. (2024). Narrative review: Human capital, technology capital, digital capabilities in organizational performance SMEs in the era of digitalization. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, *12*(3), 335–346. https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2024.012.03.7

Anam, C., Dewi, D. C., & Fairuzabadi, A. (2024). Evolusi kepemimpinan digital: Transformasi modal manusia dalam era artificial intelligence. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(5), 11–24.

Anam, C., Fadilah, M. F., Rahmawati, W., & Graha, A. N. (2024). Developing moral leadership in the digital and remote era: Ethical leadership in a virtual world. *EPaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, *1*(3), 222–233.

Ayatulloh, A., Maliki, B. I., & Komarudin, M. (2025). The strategic role of digital innovation and agility in sustainable organizations through performance. *Jurnal Economic Resource*, *8*(1), 857–870.

Buwana, S. A. N., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2023). The role of transformational leadership in improving managerial performance through organizational commitment on national strategic projects. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *7*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i4.12141

Chen, Y.-S., Lai, S.-B., & Wen, C.-T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, *67*(4), 331–339.

Cheng, W., Li, Q., Wu, Q., Ye, F., & Jiang, Y. (2024). Digital capability and green innovation: The perspective of green supply chain collaboration and top management's environmental awareness. *Heliyon*, *10*(11). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32290

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (Vol. 54). Sage Publications.

Cui, J. (2025). Exploring the impact of digital leadership and green digital innovation on corporate digital transformation. *Journal of Current Social Issues Studies*, *2*(4), 215–220.

Devie, D., Kwistianus, H., Wellyani, C. V. P., & Goenadi, G. R. N. O. (2023). The importance of organizational agility to improve performance: An evidence from the hotel industry in the post-COVID-19 era. *Binus Business Review*, *14*(3), 271–284. https://doi.org/https://doi.org/10.21512/bbr.v14i3.9363

Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning*, *43*(2–3), 370–382.

Eiadat, Y., Kelly, A., Roche, F., & Eyadat, H. (2008). Green and competitive? An empirical test of the mediating role of environmental innovation strategy. *Journal of World Business*, *43*(2), 131–145.

Fachridian, A., Ramli, A. H., & de Araujo, L. M. (2024). Implementation of organizational agility strategies to meet the challenges of digital transformation in government organizations. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *39*(2), 215–233. https://doi.org/https://doi.org/10.56444/mem.v39i2.4575

Fadlilah, N., Suci, R. P., & Zulkifli, Z. (2023). Pengaruh organizational learning terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi pegawai sebagai variabel mediating (Studi kasus

pada pegawai Puskesmas Polowijen). *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 1*(9), 956–963. https://doi.org/https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.822

Ferrari, A., & Punie, Y. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. Publications Office of the European Union Luxembourg.

Firdaus, F., Dewi, S., & Suryadi, N. (2025). Dynamic capability di era digital dan keberlanjutan: Systematic literature review atas dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 4*(12), 4407–4422.

Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris*.

Jing, Z., Zheng, Y., & Guo, H. (2023). A study of the impact of digital competence and organizational agility on green innovation performance of manufacturing firms—the moderating effect based on knowledge inertia. *Administrative Sciences, 13*(12), 250.

Khan, A. N., Khan, N. A., & Mehmood, K. (2025). Management of green innovation: The influence of digital leadership on employee behavior in an empirical investigation. *Baltic Journal of Management, 20*(5), 675–694.

Lawrence, P. R., Lorsch, J. W., & Garrison, J. S. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*.

Martínez Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Akram, U. (2024). Digital transformation and green innovation performance: Unraveling the role of green knowledge sharing and top management environmental awareness. *Internet Research*.

Mukhlisin, M. I., & Suci, R. P. (2024). Peran motivasi sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja SDM kearsipan melalui komitmen organisasi dan kompetensi digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.31328/jim.2024.019

Munawaroh, M., Khaerunnisa, R., Galuh, A., & Maulana, A. (2026). From competence to agility: A systematic review of digital competence and employee agility effects on employee performance in digital transformation era. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 9*(1), 92–107. https://doi.org/https://doi.org/10.61332/ijpa.v9i1.443

Nguyen, T., Le, C. V., Nguyen, M., Nguyen, G., Lien, T. T. H., & Nguyen, O. (2025). The organisational impact of agility: A systematic literature review. *Management Review Quarterly, 75*(3), 2709–2757. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11301-024-00446-9

Perides, M. P. N., & Vasconcellos, L. (2025). Organizational changes in adopting agile approaches: A systematic literature review. *The Journal of Applied Behavioral Science, 61*(1), 91–130. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00218863241229704

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. SmartPLS GmbH.

Schork, S., Özdemir-Kaluk, D., & Zerey, C. (2025). Understanding innovation and sustainability in digital organizations: A mixed-method approach. *Sustainability, 17*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su17020415

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, *24*(9), 2079–2106.

Sharifi, H., & Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice-Application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, *21*(5/6), 772–794.

Sun, Y., Hu, L., He, F., & Chen, L. (2025). Digital innovation and green productivity gap. *Scientific Reports*. https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-025-24737-7

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, *28*(13), 1319–1350.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, *18*(March 1997), 509–533. https://doi.org/10.4337/9781035334995.00014

Vaszkun, B., & Sziráki, É. (2023). Unlocking the key dimensions of organizational agility: A systematic literature review on leadership, structural and cultural antecedents. *Society and Economy*, *45*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.1556/204.2023.00023

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens—With new examples of knowledge, skills and attitudes*.

Wang, S., & Zhang, H. (2024). Enhancing SMEs sustainable innovation and performance through digital transformation: Insights from strategic technology, organizational dynamics, and environmental adaptation. *Socio-Economic Planning Sciences*, *98*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.seps.2024.102124

Yusup, Y., Subyantoro, A., & HC, R. H. K. (2025). Enhancing organizational performance through agility strategies: The mediating effects of green innovation and digital transformation. *Asian Management and Business Review*, *5*(2), 349–365. https://doi.org/https://doi.org/10.20885/ambr.vol5.iss2.art7