

PERAN KOMPETENSI DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERSON JOB-FIT* TERHADAP PERILAKU INOVASI

Ni Nyoman Sudiyani¹, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri^{2*}

^{1,2} Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

*Corresponding author: ria.sawitri@unr.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kompetensi dalam memediasi pengaruh person job-fit terhadap perilaku inovasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga harian lepas bagian kebersihan pada lingkungan kantor bupati Gianyar yang berjumlah 75 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan structural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance yang dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi, *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan. Peran kompetensi dalam memediasi pengaruh *person job-fit* terhadap perilaku inovasi menunjukkan hasil negatif tidak signifikan

Kata kunci: orang yang cocok dengan pekerjaan; Kompetensi dan perilaku inovasi

Abstract: This research aimed to determine the competence's role in mediating the influence of person job-fit on innovation behavior. The population in this study were all daily freelancers from the cleaning division in the district office of Gianyar district, amounting to 75 people. The sampling technique in this study is saturated sample, where all populations are sampled. The analysis technique used is the structural equation model (*Structural Equation Modeling-SEM*) based on variance known as *Partial Least Square* (PLS). The results showed that person-fit person had a positive and significant effect on innovation behavior, person-fit person had a positive and significant effect on competence, competence had a negative effect not significant. The role of competence in mediating the effect of job-fit person on innovation behavior shows insignificant negative results.

Keywords: person job-fit; competence and innovation behavior

PENDAHULUAN

Tingkat perubahan teknologi, sosial dan kelembagaan saat ini telah menghasilkan siklus hidup produk yang lebih pendek, menjadikan inovasi berkelanjutan sebagai keharusan bisnis. Inovasi adalah kritis untuk kemakmuran, daya saing, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Shipton et al., 2006). Salah satu opsi bagi organisasi untuk menjadi lebih inovatif dan sukses adalah dengan mendorong karyawan mereka untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Dalam hal ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide dan gunakan ini sebagai blok bangunan untuk produk, layanan, dan pekerjaan baru dan proses lebih baik (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007). Namun, perhatian utama bagi para manajer adalah cara membuat perilaku inovasi di antara karyawan. Karena perilaku kerja yang inovatif membutuhkan tingkat keterlibatan yang tinggi, komitmen jangka panjang, kebermaknaan dalam apa yang ingin dicapai dan sosial dukungan di antara rekan kerja, salah satu cara kritis mungkin untuk mempromosikan kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dan organisasi.

Perilaku kerja inovatif karyawan menyiratkan melampaui lingkup persyaratan pekerjaan dasar dan tanggung jawab. Sejalan dengan peneliti lain (J. De Jong & Den Hartog, 2010), perilaku kerja yang inovatif di penelitian ini terdiri dari inisiasi ide dan implementasi ide. Ini berbeda dari kreativitas karyawan, yang hanya berkaitan dengan inisiasi ide (Baer, 2012). Karena konstan inovasi telah muncul sebagai sumber penting keberhasilan organisasi, demikian perusahaan semakin tertarik meneliti faktor-faktor yang menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif. Inovasi dalam organisasi memerlukan kolaborasi, struktural, politik dan kondisi sosial-teknis (Kanter, 1994). Kumpulan perilaku kerja yang inovatif yang rumit ini tentu saja membutuhkan berbagai upaya kognitif dan afektif dari karyawan yang ingin menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru (Janssen & Van Yperen, 2004). Diberikan atribut perilaku kerja yang inovatif, yang bisa jadi dianggap sebagai sikap kerja positif dan kontribusi karyawan yang melampaui mereka resep atau tugas pekerjaan (Young, 2012), cukup beralasan untuk berargumen melakukan perilaku kerja yang inovatif dapat bergantung pada keyakinan subyektif karyawan tentang kesamaan antara nilai-nilai mereka dan organisasi. Karenanya, karyawan mungkin memiliki pendekatan yang mirip dengan pemrosesan kognitif, menghasilkan tingkat perilaku inovasi yang lebih besar.

Inovasi sangat penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan sukses (Smith & Tushman, 2005). Karena persaingan yang ketat di pasar dan ancaman berkelanjutan dari pesaing baru, diferensiasi dan inovasi berkelanjutan dengan menginspirasi karyawan untuk mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru dianggap sebagai strategi penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif oleh setiap organisasi (Tajeddini & Trueman, 2008). Inovatifitas karyawan memainkan peran kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja perusahaan yang tinggi (Darroch, 2005), (Karatepe & Sokmen, 2006). Orang membuat perbedaan dan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan

organisasi yang tepat membantu mencapai hasil kerja yang positif (O'Reilly et al., 1991). Banyak peneliti percaya bahwa karyawan yang nilainya cocok dengan nilai-nilai mereka organisasi serta dengan pekerjaan mereka menampilkan perilaku kewarganegaraan tingkat tinggi (Goodman & Svyantek, 1999).

Perilaku kerja inovatif adalah murni perilaku kewarganegaraan diskresioner yang tidak diharapkan karyawan dalam deskripsi dan peran pekerjaan formal mereka, oleh karena itu dampak dari *person organization fit* dan *person job fit* pada perilaku inovasi patut ditelusuri. Namun, sedikit dukungan empiris telah ditemukan dampak kesamaan nilai individu dengan karakteristik pekerjaan (*person-job fit*), pada perilaku inovasi individu. *Person job fit* telah didefinisikan sebagai kecocokan antara kepribadian individu, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dan persyaratan spesifik pekerjaan (Kristof-Brown et al., 2005). Hasil yang menghubungkan *person job fit* dengan perilaku inovasi tidak meyakinkan.

Kompetensi karyawan dalam aktivitas kerja memiliki peran penting dalam implementasi strategi perusahaan, karena suatu perusahaan untuk memenangkan persaingan sangat tergantung pada perpaduan keahlian karyawan dan sistem kontrol karyawan dalam mencapai efektifitas pekerjaan. Demikian pula dengan kompetensi yang baik dari karyawan akan membentuk pola bekerja cerdas (*working smart*), dimana pada akhirnya mampu mengarah mereka untuk berpikir inovatif. Sedikit perhatian penelitian telah dikhususkan untuk faktor-faktor kompetensi yang memicu aktivitas inovatif di tempat kerja. Kesenjangan ini juga terlihat dalam topik-topik yang terkait erat untuk perilaku kewirausahaan karyawan dalam organisasi yang didirikan (Zahra et al., 1999).

Kewirausahaan dalam konteks ini mengacu pada inovatif, pengambilan risiko, perilaku proaktif, diupayakan di tingkat mana pun dan dalam area mana pun di perusahaan. Oleh karena itu, inovasi menjadi tujuan nyata, di hadapan aktivitas kewirausahaan yang memanfaatkan peluang ketika muncul dalam organisasi.

Person job-fit berfokus pada tingkat analisis individu dan memastikan bahwa karyawan memiliki keahlian teknis untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan memberikan kontribusi bernilai tambah (Werbil & DeMarie, 2005). Penelitian telah menemukan bahwa kecocokan antara persepsi karyawan tentang penugasan pekerjaan dan situasi di mana mereka bekerja dan preferensi pribadi mereka memengaruhi hasil tingkat individu yang positif (Edwards, 1996) dan menjadi lebih kreatif (Kim et al., 2009). Berdasarkan argumen di atas, dihipotesiskan bahwa:

H₁: *Person Job-fit* berhubungan positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi

Banyaknya karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi, membuat suatu perusahaan dapat mewujudkan hasil pelatihannya, selain menciptakan investasi lain dalam manajemen sumber daya manusia.

Penerapan sistem seleksi ini dapat memberikan gambaran yang jelas bagi perusahaan untuk menentukan di mana seorang karyawan ditempatkan di perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan penempatan karyawan dengan baik dan benar, berdasarkan analisis perilaku karyawan baru ketika mereka diperkenalkan dengan situasi di dalam perusahaan. Penelitian oleh (Fadillah, 2014) menemukan bahwa ada korelasi atau hubungan positif antara *person job-fit* dengan kompetensi profesional, dimana *person job-fit* yang tinggi dari HR mampu meningkatkan kompetensi profesional. Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₂: *Person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Kompetensi yang mungkin sangat penting untuk kegiatan inovatif dapat dibedakan dari kemampuan. Menurut (von Tunzelmann, 2009), "inti dari demarkasi terletak pada kenyataan bahwa kemampuan terlibat langsung dalam transformasi teknologi. Ke dalam proses produksi, dan produksi menjadi produk sedangkan kompetensi sebelumnya diubah dan disewa atau kalau tidak dibawa untuk membantu dalam proses selanjutnya. Kompetensi mewakili potensi sedangkan kapabilitas dikaitkan dengan realisasi aktual (von Tunzelmann, 2009) meskipun dalam praktiknya ada banyak nuansa abu-abu di antara kedua kelompok ini. Mengikuti garis pemikiran ini, kami menganggap kompetensi yang dimasukkan dalam analisis mencerminkan potensi, dalam hal kualitas yang melekat, sedangkan fokus analisis (variabel dependen) memainkan peran dalam memperkenalkan inovasi, dapat dilihat sebagai kemampuan, karena masalah mewujudkan potensi seseorang. Kemampuan untuk melakukan perilaku atau kegiatan tertentu (dalam hal ini inovasi) secara kompeten, dalam situasi yang berbeda, adalah fokus dari pendekatan berbasis kompetensi (von Tunzelmann, 2009), (Hayton & Kelley, 2006). Kemampuan seperti itu akan dibatasi - atau didorong - oleh kompetensi individu.

Dalam penelitian ini, kami berpendapat bahwa empat jenis kompetensi individu, masing-masing terdiri dari kombinasi spesifik dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, akan berkontribusi pada perilaku inovatif di antara lulusan HE. Kompetensi ini dapat secara kasar diklasifikasikan ke dalam kelompok sesuai dengan peran yang mereka layani (Hayton & Kelley, 2006). Di antara peran intrapreneurial didirikan, seperti yang disarankan oleh Hayton dan (Wilhelm et al., 2006), adalah inovator teknis (Block & MacMillan, 1993), (Maidique, 1980), juara inovasi (Maidique, 1980), juara eksekutif atau sponsor (Maidique, 1980), dan broker pengetahuan (Hargadon, 1998, 2002). Inovator teknis mengakui peluang dengan memiliki wawasan khusus ke dalam kombinasi pengetahuan tertentu dan apa artinya bagi pengguna. Peran ini menuntut keahlian khusus yang tinggi, dan dikaitkan dengan eksplorasi (Hargadon, 1998).

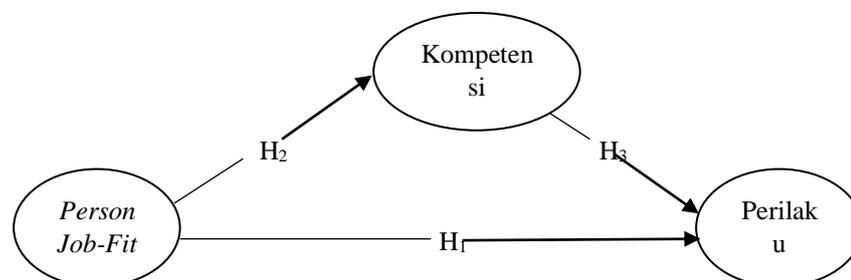
Dengan demikian, kemungkinan besar akan dipromosikan oleh kehadiran profesional dan kreatif kompetensi individu, termasuk pemikiran analitis dan

kemampuan untuk menghasilkan ide dan solusi baru. Juara inovasi mengakui nilai ide-ide baru atau inovasi, dan bertanggung jawab untuk memajukannya. Peran ini kemungkinan besar akan terjadi ditingkatkan dengan adanya kompetensi yang terkait dengan efisiensi dan produktivitas, yang terkait dengan mengambil keuntungan dari dan mengeksploitasi peluang kewirausahaan. Contoh kemampuan terkait adalah mampu mengoordinasikan kegiatan dan bekerja secara produktif dengan orang lain. Juara/sponsor eksekutif memastikan bahwa sumber daya untuk proyek inovasi tersedia. Dalam peran seperti itu, kompetensi komunikatif dan memperjuangkan (dan persuasif), seperti kemampuan untuk bernegosiasi secara efektif dan memobilisasi kapasitas orang lain, kemungkinan akan menjadi penting. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₃: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi.

Inovasi adalah proses mengubah peluang menjadi ide-ide baru dan mempraktikkannya secara lebih luas untuk mengarah pada produk, proses, atau model bisnis yang baru atau lebih baik. Faktor-faktor internal utama yang telah diidentifikasi memiliki potensi untuk mendorong kegiatan inovatif termasuk menumbuhkan budaya inovatif dalam organisasi (misalnya melalui kepemimpinan), struktur organisasi yang lebih rata (memungkinkan berbagi pengetahuan dan komunikasi yang lebih baik), kerja tim, orientasi eksternal terhadap pelanggan dan kehadiran juara inovasi atau intrapreneur. Keterlibatan karyawan dalam inovasi juga dapat mengarah pada tingkat kinerja inovatif yang lebih tinggi, efisiensi dan peningkatan berkelanjutan (Schroeder & Robinson, 1991). Namun, sedikit yang diketahui tentang sejauh mana kompetensi individu tertentu terkait dengan inovasi yang diperkenalkan oleh karyawan (Mitchelmore & Rowley, 2010). Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₄: Kompetensi memediasi pengaruh *person job-fit* terhadap perilaku inovasi.



Gambar 1
Kerangka Konsep
 Peran kompetensi dalam memediasi pengaruh *person job-fit* terhadap perilaku inovasi

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Listyana & Hartono, 2015). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga harian lepas bagian kebersihan pada lingkungan kantor bupati Gianyar yang berjumlah 75 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (Structural Equation Modeling - SEM) berbasis variance yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data PLS dengan Program Smart PLS. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS, selanjutnya mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam evaluasi ini, terdapat dua evaluasi mendasar, yaitu: 1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, dan 2) evaluasi model struktural (*inner model*) untuk mengetahui ketepatan model. Sebelum evaluasi model dilakukan, dapat ditegaskan kembali bahwa instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat pengumpul data adalah instrumen yang valid dan reliabel. Hasil pengujian instrumen penelitian selengkapnya telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini ke tiga variabel yaitu: person job-fit (X), kompetensi (M), dan perilaku inovasi (Y), merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa convergent dan discriminant validity dari indikator, serta composite reliability untuk blok indikator.

1) Convergent Validity bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada outer loading (output Smart PLS). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading diatas 0.5 dan atau nilai t-statistic di atas 1.96. Disamping itu juga, nilai outer loading dapat mengetahui kontribusi setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer loading suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Adapun hasil pemeriksaan outer model dapat diketahui outer loadingnya tiap-tiap indikator pada suatu variabel, seperti disajikan dalam tabel 1:

Tabel 1
Pemeriksaan Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	t-statistic
<i>Person Job-Fit</i> (X)	Knowledge (X1.1)	0.740	11.377
	Skill (X1.2)	0.675	6.589
	Abilities (X1.3)	0.786	13.238
	Social skill (X1.4)	0.828	20.749
	Personal needs (X1.5)	0.690	8.142
	Values (X1.6)	0.797	19.447
	Interest (X1.7)	0.775	12.182
	Personality traits (X1.8)	0.756	9.716
Kompetensi (M)	Motif (M1.1)	0.818	13.879
	Karakter pribadi (M1.2)	0.694	8.089
	Konsep diri (M1.3)	0.831	19.936
	Pengetahuan (M1.4)	0.731	8.779
	Keterampilan (M1.5)	0.751	10.182
Perilaku Inovasi (Y)	Peluang (Y1.1)	0.788	13.710
	Ide (Y1.2)	0.827	16.220
	Perjuangan (Y1.3)	0.827	14.306
	Aplikasi (Y1.4)	0.790	14.898

Sumber: data diolah (2021)

Dengan mencermati informasi pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa kedelapan indikator yang mengukur variabel *person job-fit* (X) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 dan t-statistic berada diatas 1.96. Ini berarti Knowledge (X1.1), Skill (X1.2), Abilities (X1.3), Social skill (X1.4), Personal needs (X1.5), Values (X1.6), Interest (X1.7), Personality traits (X1.8) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel *person job-fit* (X).

Hasil evaluasi variabel kompetensi (M), terbukti ke-lima indikator memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.50, dan t-statistic di atas 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa Motif (M1.1), Karakter pribadi (M1.2), Konsep diri (M1.3), Pengetahuan (M1.4), dan Keterampilan (M1.5) merupakan indikator yang valid dalam merefleksikan variabel kompetensi (M).

Pada evaluasi variabel perilaku inovasi (Y), nampak ke-empat indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.50 dan t-statistic jauh di atas 1.96. Hasil ini memberi petunjuk bahwa Peluang (Y1.1), Ide (Y1.2), Perjuangan (Y1.3), dan Aplikasi (Y1.4) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel perilaku inovasi (Y).

- 2) Discriminant validity, evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50

Composite Reliability, bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil composite reliability dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0.70.

Untuk pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability* dalam model pengukuran dapat disajikan dalam Tabel 2:

Tabel 2
Pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability*

Variabel	AVE	Composite Reliability
Person Job-Fit (X)	0.573	0.915
Kompetensi (M)	0.588	0.877
Perilaku Inovasi (Y)	0.653	0.883

Sumber: data diolah (2021)

Informasi yang diperoleh pada sajian Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari tiga variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0.5. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2 memperlihatkan nilai composite reliability dari tiga variabel laten telah berada diatas 0.70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliable mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan melalui variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan hasil pengujian pengaruh langsung secara parsial dan pengujian variabel mediasi.

Tabel 3
Hasil Pegujian Langsung dan Variabel Mediasi

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	Keterangan
1	Person Job-Fit (X) → Perilaku Inovasi (Y)	0.860	11.990	Signifikan
2	Person Job-Fit (X) → Kompetensi (M)	0.584	6.523	Signifikan
3	Kompetensi (M) → Perilaku Inovasi (Y)	-0.086	0.769	Non signifikan
4	Person Job-Fit (X) → Kompetensi (M) → Perilaku Inovasi (Y)	-0.050	0.759	Non signifikan

Sumber: data diolah (2021)

Informasi dari Tabel 3 maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut:

- 1) *Person Job-Fit* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.860 dengan $t\text{-statistic} = 11.990$ ($t\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat *person job-fit* yang dirasakan karyawan, maka perilaku inovasi pegawai akan semakin meningkat.
- 2) *Person Job-Fit* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.584 dengan $t\text{-statistic} = 6.523$ ($t\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat *person job-fit* yang dirasakan pegawai, maka kompetensi pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Kompetensi (M) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku inovasi (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar 0.086 dengan $t\text{-statistic} = 0.769$ ($t\text{-statistic} < 1.96$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat kompetensi pada pegawai maka semakin menurun tingkat perilaku inovasi serta hanya dengan *person job-fit* yang dirasakan pegawai saja, tidak dapat mempengaruhi perilaku inovasi pegawai.
- 4) Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis kompetensi tidak mampu memediasi pada hubungan tak langsung *person job-fit* dengan perilaku inovasi. Hasil ini memberikan arti, *person job-fit* yang dimiliki karyawan, tidak akan menimbulkan kompetensi dari pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan dapat menurunkan perilaku inovasi dari pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) *Person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi. Hal ini mencerminkan semakin kuat *Person job-fit*, maka semakin meningkat perilaku inovasi
- 2) *Person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini mencerminkan semakin kuat *Person job-fit*, maka semakin meningkat kompetensi pegawai.
- 3) Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku inovasi. Hal ini mencerminkan hanya kompetensi saja yang dirasakan pegawai tidak dapat meningkatkan perilaku inovasi.
- 4) Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan dalam memediasi pengaruh *Person job-fit* terhadap perilaku inovasi. Hasil ini memberikan arti, *person job-fit* yang dimiliki karyawan, tidak akan menimbulkan kompetensi dari pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan dapat menurunkan perilaku inovasi dari pegawai.

SARAN

Adapun saran yang diusulkan sebagai berikut:

- 1) Pada *person job-fit* saran pada indikator skill diharapkan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat meningkatkan perilaku inovasi.
- 2) Pada kompetensi saran pada indikator karakter diri diharapkan untuk menonjolkan karakter pada diri pegawai sehingga dapat meningkatkan perilaku inovasi.
- 3) Pada perilaku inovasi saran pada indikator peluang diharapkan untuk memanfaatkan peluang sehingga tingkat perilaku inovasi pegawai juga akan semakin meningkat.
- 4) Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovasi diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini melihat hasil dari penelitian ini masih terdapat hasil yang tidak signifikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFRENSI

- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119.
- Block, Z., & MacMillan, I. (1993). *Corporate Venturing* (Harvard Business School Press, Boston, MA).
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Fadillah, R. U. (2014). Antidiabetic effect of *Morinda citrifolia* L. as a treatment of diabetes mellitus. *Jurnal Majority*, 3(7).

- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Hargadon, A. B. (1998). Firms as knowledge brokers: Lessons in pursuing continuous innovation. *California Management Review*, 40(3), 209-227.
- Hayton, J. C., & Kelley, D. J. (2006). A competency-based framework for promoting corporate entrepreneurship. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 407-427.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Kanter, R. M. (1994). in Organizations. *Critical Studies in Organization and Bureaucracy*, 313.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' fit at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Listyana, R., & Hartono, Y. (2015). Persepsi dan sikap masyarakat terhadap penanggalan jawa dalam penentuan waktu pernikahan (studi kasus Desa Jonggrang Kecamatan Barat Kabupaten Magetan Tahun 2013). *Agastya: Jurnal Sejarah Dan Pembelajarannya*, 5(01), 118-138.
- Maidique, M. A. (1980). Entrepreneurs, champions, and technological innovation. *Sloan Management Review*, 21(2), 59-76.
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.

- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Schroeder, D. M., & Robinson, A. G. (1991). America's most successful export to Japan: continuous improvement programs. *MIT Sloan Management Review*, 32(3), 67.
- Shipton, H., West, M. A., Dawson, J., Birdi, K., & Patterson, M. (2006). HRM as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 3-27.
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization Science*, 16(5), 522-536.
- Tajeddini, K., & Trueman, M. (2008). Effect of customer orientation and innovativeness on business performance: a study of small-sized service retailers. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(2), 280-295.
- von Tunzelmann, N. (2009). Competencies versus capabilities: A reassessment. *Economia Politica*, 26(3), 435-464.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person-environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247-262.
- Wilhelm, S., Carter, C., Lynch, M., Lowinger, T., Dumas, J., Smith, R. A., Schwartz, B., Simantov, R., & Kelley, S. (2006). Discovery and development of sorafenib: a multikinase inhibitor for treating cancer. *Nature Reviews Drug Discovery*, 5(10), 835-844.
- Young, L. D. (2012). How to promote innovative behavior at work? The role of justice and support within organizations. *The Journal of Creative Behavior*, 46(3), 220-243.
- Zahra, S. A., Nielsen, A. P., & Bogner, W. C. (1999). Corporate entrepreneurship, knowledge, and competence development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 169-189.