

Business acumen dan perilaku kerja inovatif pada industri energi: Menguji peran motivasi intrinsik dan person job fit

Business acumen and innovative work behaviour in the energy industry: Examining the role of intrinsic motivation and person job fit

Rofiq Iqbal*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Arum Etikariena

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

*Email: rofiq.iqbal@ui.co.id

Abstract

In the upcoming era of sustainability, energy companies face various environmental issues, necessitating innovation from their employees to tackle these challenges. This study aims to identify whether intrinsic motivation moderates the indirect effect of Person Job Fit mediating the relationship between Business Acumen and Innovative Work Behaviour. This study was conducted at a energy sector company, involving 271 permanent employees who have worked for at least one year. Convenience sampling was used to select the participants. The measurement tools included Business Acumen ($\alpha = 0.95$), Person-Job Fit ($\alpha = 0.79$), intrinsic motivation ($\alpha = 0.80$), and innovative work behavior ($\alpha = 0.80$). Data analysis using Process Macro Model 14 showed that Business Acumen (BA) has a significant direct effect on both Person-Job Fit (P-J Fit) and Innovative Work Behavior (IWB). However, intrinsic motivation does not significantly moderate the indirect effect of P-J Fit. Nevertheless, P-J Fit is proven to mediate the relationship between BA and IWB at certain levels of intrinsic motivation. This study significantly contributes to the literature and practical implications for companies in enhancing employees' innovative behavior.

Keywords: Business Acumen; Innovative Work Behavior; Intrinsic Motivation; Person Job Fit;

Abstrak

Dalam era keberlanjutan yang akan datang, perusahaan energi menghadapi berbagai tantangan terkait isu lingkungan, sehingga dibutuhkan inovasi dari para karyawannya untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah motivasi intrinsik memoderasi pengaruh tidak langsung dari Person Job Fit yang memediasi hubungan antara Business Acumen dengan Innovative Work Behaviour. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan sektor energi, melibatkan 271 karyawan tetap yang sudah bekerja setidaknya satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling. Alat ukur dalam penelitian ini mencakup Business Acumen ($\alpha = 0,95$), Person-Job Fit ($\alpha = 0,79$), motivasi intrinsik ($\alpha = 0,80$), dan perilaku kerja inovatif ($\alpha = 0,80$). Analisis data menggunakan Process Macro Model 14 menunjukkan bahwa Business Acumen (BA) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Person-Job Fit (P-J Fit) dan Innovative Work Behavior (IWB). Namun, motivasi intrinsik tidak memoderasi pengaruh tidak langsung dari P-J Fit secara signifikan. Meskipun demikian, P-J Fit terbukti memediasi hubungan antara BA dan IWB pada tingkat motivasi intrinsik tertentu. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap kajian literatur pada topik terkait dan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Kata kunci: Ketajaman Bisnis; Kesesuaian Individu -Pekerjaan; Motivasi Intrinsik; Perilaku Kerja Inovatif

Copyright © 2025. Rofiq Iqbal & Arum Etikariena

Received:2024-08-20

Revised:2025-01-27

Accepted:2025-02-10



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Pendahuluan

Indonesia adalah salah satu negara dengan perekonomian terbesar di Asia Tenggara. Kekuatan di balik ekonomi Indonesia terletak pada ukuran wilayah dan jumlah penduduknya, yang memberikan keuntungan dengan populasi lebih dari 270 juta jiwa (Adriani & Yustini, 2021). Pertumbuhan ekonomi selalu sejalan dengan peningkatan konsumsi energi, akibatnya kebutuhan energi di Indonesia diperkirakan akan melonjak dalam waktu dekat (Afif & Martin, 2022). Hal ini berakibat pada meningkatnya emisi karbon, yang memperburuk perubahan iklim ketika sumber energi yang digunakan bergantung pada energi fosil (Kanugrahan dkk., 2022). Di Indonesia, bauran energi nasional didominasi oleh energi fosil, di mana minyak dan gas menyumbang 51% dan batu bara 38% pada tahun 2021 (Setyono & Kiono, 2021). Situasi ini secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan emisi gas rumah kaca dan masalah lingkungan lainnya.

Pada Konvensi PBB tentang Perubahan Iklim (UNFCCC) tahun 2009, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mensukseskan program *Net Zero Emissions* dengan cara menyusun target pengurangan karbon yang ditetapkan secara nasional (Resosudarmo dkk., 2023). Upaya-upaya yang akan dilaksanakan antara lain melalui reboisasi, pengurangan degradasi hutan, dan emisi dari sektor energi (Resosudarmo dkk., 2023). PT X sebagai perusahaan energi terbesar di Indonesia diberikan mandat oleh pemerintah Indonesia untuk berkontribusi dalam mencapai target pemenuhan *Net Zero Emissions* (Kanugrahan dkk., 2022). Dalam upaya ini, PT X memiliki peran sentral dengan cara mendorong transisi energi atas aktivitas produksinya dari sumber energi fosil menuju energi bersih dan terbarukan (Zaytsev dkk., 2022). Stern & Valero (2021) menyimpulkan bahwa inovasi merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah perusahaan melakukan transisi energi dalam mendukung *Net Zero Emissions*. Selain itu, berdasarkan *Global Innovation Index 2024*, Indonesia menempati peringkat 55 dunia dari 236 Negara. Pada tingkat regional (*South East Asia-Oceania*), Indonesia berada di posisi ke 12 (Dutta dkk., 2024). Posisi ini menunjukkan adanya kesenjangan inovasi di Indonesia, sehingga masih terdapat peluang untuk meningkatkan indeks inovasi nasional agar lebih baik. Berdasarkan pemaparan ini, perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat mendorong perilaku inovasi pegawai agar iklim inovasi di PT X semakin baik sehingga mampu berkontribusi atas pencapaian *Net Zero Emission*.

Salah satu pendekatan terbaik untuk mendorong inovasi adalah dengan mendayagunakan kapabilitas berinovasi individu (De Jong & Den Hartog, 2010). Scott & Bruce (1994) menyatakan bahwa perilaku inovatif atau dapat disebut IWB (*Innovative Work Behaviour*) sebagai proses yang menyeluruh dimulai dari pengenalan ide hingga implementasi. Pengamatan serupa juga dijelaskan oleh Janssen (2000) yang mendefinisikan IWB sebagai perilaku yang melibatkan penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja kelompok atau organisasi. Pada tahap generasi ide, individu mengidentifikasi peluang dan menghasilkan solusi baru. Tahap promosi ide melibatkan persuasi dan pengaruh untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan

manajemen. Tahap terakhir, realisasi ide, adalah penerapan dan implementasi ide-ide tersebut menjadi praktik yang bermanfaat dalam lingkungan kerja (Janssen, 2000).

Fokus penelitian ini akan mengulas faktor individu untuk menjelaskan IWB. Getz & Robinson (2003) menyatakan bahwa hampir 80% ide inovatif muncul dari individu. Scott & Bruce (1994) dan Amabile (1998) menyimpulkan bahwa atribut individu merupakan salah satu faktor penting dalam IWB. Dalam menjelaskan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi yang digagas oleh Amabile & Pratt (2016). Model ini menjelaskan bahwa individu memerlukan sumber daya dasar (*Raw Materials*) serta pendorong (*Driver*) untuk berkreativitas dan berinovasi. *Raw Materials* adalah keterampilan pada bidang tertentu, meliputi keahlian serta pengetahuan tentang bidang tersebut serta bakat khusus yang relevan, yang semuanya menjadi dasar bagi setiap kinerja kreatif. Di sisi lain *Driver* adalah faktor yang menginspirasi dan mendorong individu untuk memanfaatkan keterampilan dan sumber daya mereka secara maksimal dalam berfikir kreatif dan berinovasi (Amabile & Pratt, 2016).

Business Acumen (BA) atau lebih dikenal dengan sebutan ketajaman bisnis, dapat dipandang sebagai *raw materials*. BA merupakan kemampuan untuk memahami dan mengaplikasikan informasi guna meningkatkan kontribusi dalam rencana strategis perusahaan (Cohen, 2015). BA juga didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik individu dalam berbagai dimensi bisnis yang berperan dalam setiap situasi (Haines, 2019). Karakteristik atau dimensi ini meliputi *general business, business and market environment, mindset and orientation, communication, interpersonal skills, business performance, dan yourself* (Haines, 2019). Dari penjelasan ini, peneliti mengasumsikan bahwa karyawan yang memiliki nilai tinggi pada setiap dimensi BA dapat dianggap bahwa ia memiliki keterampilan yang mumpuni sebagai sumber daya dasar untuk menciptakan kreativitas dan inovasi.

Penelitian mengenai pengaruh BA terhadap IWB di Indonesia masih sangat terbatas, sehingga perlu diungkap lebih jauh mengenai dinamika di dalamnya. Oleh karena itu, pengujian mediator dilakukan untuk memperjelas gambaran mengenai faktor-faktor yang berperan. Penelitian ini akan mengidentifikasi peran *Person Job Fit* (PJF) dalam menjelaskan peran mediasi antara BA dengan IWB. Mengacu pada definisi BA oleh Haines (2019), peneliti menyimpulkan bahwa BA memiliki pengaruh terhadap PJF. *Demands Ability Fit* dan *Needs Supplies Fit* sebagai aspek pembentuk *person job fit* (Edwards, 1991), memiliki keterkaitan dengan BA apabila ditinjau dari definisi kedua variabel tersebut. Belum terdapat penelitian yang membuktikan kesimpulan ini secara eksplisit, dikarenakan penelitian mengenai BA masih sangat terbatas. Namun, penelitian dari Wu dkk. (2018a) menyimpulkan bahwa kompetensi, yang merupakan bagian dari karakteristik BA, memiliki pengaruh positif yang signifikan pada PJF.

Konsep PJF didefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan dan kebutuhan individu dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan (Edwards, 1991). Ketika karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan, individu cenderung membalas dan



merespons situasi dengan lebih kreatif. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki komitmen (Tajuddin dkk., 2019) dan kepuasan yang tinggi (Mustafa dkk., 2021) atas kesesuaian individu dengan lingkungan pekerjaan mereka (Kristof-Brown dkk., 2005). Korelasi antara persepsi karyawan tentang penugasan pekerjaan dan situasi di mana mereka bekerja dengan preferensi pribadi mereka mampu memengaruhi hasil tingkat individu yang positif (Edwards, 1991) dan menjadi lebih kreatif (T. Kim dkk., 2020).

Afsar dkk. (2015) membuktikan bahwa PJF memiliki dampak positif yang signifikan terhadap IWB. Studinya menjelaskan bahwa karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan akan lebih termotivasi untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Huang dkk. (2019) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa karyawan dengan PJF yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat inovasi yang lebih tinggi, terutama ketika mereka merasa didukung oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang berfokus pada peningkatan PJF dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk inovasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja keseluruhan dan daya saing organisasi (Akmal & Mehmood, 2022).

Elemen penting lainnya dalam Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi menurut Amabile & Pratt (2016) adalah "driver". Secara eksplisit driver diperankan melalui Motivasi Intrinsik (Amabile & Pratt, 2016). Motivasi intrinsik merupakan orientasi motivasi yang mengacu pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tugas karena minat pribadi, kesenangan, kepuasan, atau tantangan yang terkait dengan tugas itu sendiri, bukan karena imbalan eksternal atau tekanan dari luar (Ryan & Deci, 2000). Gagné & Deci (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang dialami oleh individu didorong oleh hal yang dapat dikontrol maupun tidak (*autonomy*). Semakin besar otonominya maka semakin besar pula determinasi dirinya. Motivasi tipe *autonomous*, seperti motivasi intrinsik, mampu mendorong karyawan berperilaku kreatif (Hon, 2012). Di sisi lain, bentuk motivasi yang terkontrol, seperti motivasi eksternal, lebih sesuai untuk tugas-tugas jangka pendek (Gagné & Deci, 2005). Berdasarkan temuan-temuan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang termotivasi secara intrinsik menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal kreativitas.

Studi menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam hubungan antara PJ-Fit dan IWB (Akmal & Mehmood, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan antara individu dan pekerjaan tidak hanya secara langsung meningkatkan IWB, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik (Akmal & Mehmood, 2022). Berdasarkan pemaparan tersebut motivasi intrinsik dalam penelitian ini diukur sebagai variabel moderator sesuai dengan Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi oleh Amabile & Pratt (2016). Analisis moderasi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai kapan dan dalam kondisi apa hubungan tak langsung dari person job fit yang memediasi antara Business Acumen dan perilaku kerja inovatif dapat diperkuat atau dilemahkan (Ghozali, 2018).

Peneliti merumuskan pembaharuan melalui model penelitian yang diajukan, dengan mengimplementasikan model dari Amabile & Pratt (2016) pada ranah penelitian di bidang energi. Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi (Amabile & Pratt, 2016) menjelaskan

bahwa IWB dipengaruhi oleh faktor individu, yang disebut dengan *raw material* dan *driver*. *Raw material* diperankan oleh variabel BA yang juga berperan sebagai IV pada model penelitian ini. Dikarenakan studi mengenai BA masih sangat terbatas maka peneliti mencoba untuk menjelaskan dinamika BA ke IWB melalui peran variabel mediator, yaitu PJF. Konsep *ability demands fit* pada definisi PJF sesuai dengan definisi dari BA yang juga berperan sebagai karakteristik kemampuan individu. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wu dkk. (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi yang merupakan bagian dari karakteristik pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan pada *person job fit*. Kemudian penjelasan dari mediator ke DV juga didukung oleh banyak penelitian yang membuktikan bahwa PJF mampu memengaruhi IWB (Akmal & Mehmood, 2022; Huang dkk., 2019; J. Kim & Lee, 2024). Selanjutnya elemen *driver* diperankan oleh Motivasi Intrinsik pada penelitian ini. Penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik telah banyak dibuktikan oleh berbagai studi (Alqhaiwi dkk., 2023; Fischer dkk., 2019a, 2019b; Hannam & Narayan, 2015). Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menguji pengaruh BA terhadap IWB melalui PJF, dengan mempertimbangkan peran moderasi *Intrinsic Motivation*. Berdasarkan paparan tersebut, berikut adalah hipotesis penelitian yang diuji dalam penelitian ini “Motivasi intrinsik memoderasi pengaruh tak langsung dari P-J Fit yang memediasi hubungan antara BA dengan IWB.”

Metode

Partisipan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, berfokus pada PT X, yang merupakan perusahaan publik di sektor energi. Populasi di PT X berjumlah 51.245 karyawan. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan organik dari berbagai tingkat jabatan yang telah bekerja minimal satu tahun dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, sehingga memenuhi kriteria sebanyak 50.055 orang. Teknik *convenience sampling* yaitu pemilihan partisipan penelitian berlandaskan ketersediaan dan kemudahan partisipan (Gravetter & Forzano, 2012). Selain itu teknik ini merupakan teknik yang sangat efisien jika dihadapkan pada populasi yang sangat besar (Speak dkk., 2018).

Dari jumlah tersebut, 294 karyawan bersedia berpartisipasi, namun setelah dikurangi dengan hasil pertanyaan pengecoh, sebanyak 23 responden dieliminasi, menghasilkan total 271 responden untuk analisis. Jumlah minimum responden ditentukan menggunakan aplikasi G*Power versi 3.1.9.7 (Faul dkk., 2007), dengan kriteria effect size sebesar 0,15, koefisien alpha ($\alpha=0,05$), power sebesar 0,95, dan tiga variabel prediktor. Berdasarkan perhitungan ini, ukuran sampel minimum yang diperlukan adalah $N = 119$ untuk analisis moderated mediation menggunakan Process Macro Model 14. Oleh karena itu, jumlah sampel sebesar 271 sudah mencukupi untuk menguji hipotesis penelitian ini.



Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan melalui kuesioner *self-report* yang diakses secara *online*. Pendekatan *self-report* memiliki risiko terhadap *common method bias*, yaitu ketika variabilitas dalam hasil lebih banyak disebabkan oleh metode pengukuran daripada oleh konstruk yang sesungguhnya diukur. Menurut Podsakoff dkk. (2012), menambahkan item pengecoh (*item checker*) pada skala dapat membantu mengurangi *common method bias* dan meningkatkan validitas hasil. Oleh karena itu, peneliti menyertakan satu pertanyaan pengecoh untuk memitigasi *common method bias*.

Proses adaptasi skala BA dan PJF dilakukan melalui uji keterbacaan. Pada mulanya dilakukan *back to back translate* pada kedua skala tersebut. Langkah selanjutnya peneliti melakukan *expert judgment* oleh para pakar untuk memeriksa apakah hasil penerjemahan sudah tepat. Sedangkan untuk skala IWB dan motivasi intrinsik sudah tersedia dalam Bahasa Indonesia. Sebelum pengambilan data utama, empat instrumen penelitian diujicobakan kepada 34 responden untuk mengetahui tingkat reliabilitas. Semua instrumen memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,70 dan seluruh item memperoleh nilai *CriT* > 0,3 pada seluruh instrumen. Kedua hasil tersebut telah memenuhi persyaratan validitas konstruk (Robinson dkk., 1991).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur BA adalah instrumen *Business Acumen* multidimensi yang dikembangkan oleh Haines (2019). Terdapat tujuh buah dimensi pada alat ukur ini, antara lain *general business, business and market environment, mindset and orientation, communication, interpersonal skills, business performance, dan yourself*. Contoh *item* pada skala ini adalah sebagai berikut: “Saya memahami dan memanfaatkan proses bisnis kunci untuk menyelesaikan pekerjaan”. Skala ini berbentuk Skala Likert dengan Total item berjumlah 38 butir pernyataan dan diikuti oleh empat pilihan jawaban, yaitu rentang 1 (jarang) sampai 4 (selalu). Nilai *cronbach alpha* dari skala ini adalah 0,95 dengan nilai *CriT* berkisar pada rentang 0,419 – 0,708.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur IWB menggunakan skala *Innovative Work Behaviour* yang dikembangkan oleh Janssen (2000), yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Etikariena & Muluk (2014). Skala ini merupakan skala unidimensi dengan keseluruhan item berjumlah sembilan butir yang ditampilkan dalam bentuk skala Likert. Setiap item diikuti oleh enam pilihan jawaban yaitu mulai dari 1 (belum pernah sama sekali melakukan) sampai 6 (selalu melakukan). Salah satu contoh *item* pada alat ukur IWB adalah sebagai berikut: “Memperkenalkan ide inovatif dengan cara yang sistematis”. Nilai *cronbach alpha* dari skala ini adalah 0.80 dengan nilai *CriT* berkisar pada rentang 0,738 – 0,915.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi intrinsik menggunakan salah satu dimensi pada skala *The Multidimensional Motivation on Work Scale*, yaitu dimensi *motivasi intrinsik* yang dikembangkan oleh Gagné dkk. (2015). Skala ini ditampilkan dengan Skala Likert yang terdiri dari tiga butir pertanyaan dengan enam pilihan jawaban, dengan rentang 1 (sama sekali bukan untuk alasan ini) hingga 7 (benar-benar untuk alasan ini). Salah satu contoh *item* pada alat ukur motivasi intrinsik adalah sebagai berikut: “Karena

saya senang melakukan pekerjaan saya”. Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0.80 dengan nilai CriT berkisar pada rentang 0,679 - 0,871.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur PJ-Fit menggunakan skala *Perceived P-J Fit* yang dikembangkan oleh [Lauver & Kristof-Brown \(2001\)](#). Skala ini terdiri dari dua dimensi yaitu *fit with the job in terms of skills* dan *fit with the job in terms of personality*. Skala ini ditampilkan dengan Skala Likert yang terdiri dari lima item dengan tujuh pilihan jawaban, dengan skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Salah satu contoh item pada alat ukur motivasi intrinsik adalah sebagai berikut: “3 Terdapat kecocokan antara kebutuhan jabatan dan kemampuan saya”. Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0,79 dengan nilai CriT berkisar pada rentang (0,800 – 0,874).

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan data demografi. Selanjutnya, untuk menjelaskan korelasi antar variabel, dilakukan analisis menggunakan *Pearson correlation coefficients*. Selain itu uji asumsi berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik tertentu agar hasil regresi menjadi valid dan akurat ([Field, 2005](#)). Uji normalitas bertujuan untuk menggambarkan apakah data berada dalam sebaran normal atau tidak ([Field, 2005](#)). Uji multikolinieritas dilakukan untuk menjelaskan apakah terdapat korelasi internal antar seluruh variabel pada model yang akan diteliti ([J. H. Kim, 2019](#)). Uji heteroskedastisitas mengacu pada situasi di mana varians variabel dependen dalam model regresi bervariasi di berbagai kelompok atau observasi dalam set data ([Raza dkk., 2023](#)). Peneliti melakukan analisis *moderated mediation effects* menggunakan Macro Process Model 14 untuk menguji hipotesis pada penelitian ini ([Hayes, 2009](#)). Model 14 digunakan karena sesuai dengan kebutuhan akan pemenuhan tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis efek moderasi dan mediasi secara simultan. Dalam analisis *moderated mediation* tersebut, *business acumen* berperan sebagai IV, *innovative work behavior* sebagai DV, *person job fit* sebagai mediator antara IV ke DV, dan *intrinsic motivation* sebagai moderator dari *person job fit* ke *innovative work behavior*. Penelitian ini menggunakan 5.000 sampel bootstrap dan menentukan interval kepercayaan sebesar 95%. Analisis deskriptif, korelasi *pearson*, dan uji normalitas, kolinieritas, hingga heteroskedastisitas menggunakan SPSS ver.26. Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis PROCESS Macro Model 14 menggunakan *add on* PROCESS Macro pada SPSS.

Hasil

Data Deskriptif

Tabel 1 berikut menyajikan gambaran demografi responden penelitian. Total responden berjumlah 271 orang, dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 25-44 tahun (66%). Mayoritas responden berada pada jenjang jabatan Manajer Dasar (37,27%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas lima tahun (77,86%), dan jenjang pendidikan terbanyak adalah Sarjana (52,77%).



Tabel 1
Data deskriptif responden penelitian

	N	%
Rentang Usia		
14 - 24 tahun	0	0,00
25 - 44 tahun	180	66,42
45 - 65 tahun	91	33,58
Jenjang Jabatan		
Staff	22	8,12
Senior Staff	63	23,25
Supervisor	58	21,40
Manajer Dasar	101	37,27
Manajer Menengah	22	8,12
Manajer Atas	5	1,85
Masa Kerja		
0 - 2 tahun	1	0,37
2 - 5 tahun	59	21,77
> 5 tahun	211	77,86
Pendidikan		
SMA sederajat	29	10,70
D3	40	14,76
Sarjana	143	52,77
Pascasarjana	55	20,30
Doktoral	4	1,48

Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap asumsi-asumsi dasar model untuk memastikan integritas analisis. Uji normalitas dilakukan menggunakan analisis Kholmogrov-Smirnov dan menunjukkan hasil bahwa variabel BA, PJF, *intrinsic* motivation, dan IWB tidak normal ($p < 0,05$). Namun begitu penelitian ini menggunakan sampel *bootstrap* dengan 5000 sampel dan interval kepercayaan sebesar 95%. Prinsip *bootstrap* menyatakan bahwa distribusi nilai statistik yang dihasilkan dari sampel-sampel *bootstrap* seharusnya merefleksikan distribusi sampling yang mendekati distribusi normal dalam populasi yang menjadi sumber sampel asli. Dengan kata lain, nilai statistik yang diperoleh dari data *bootstrap* seharusnya memberikan gambaran yang representatif terhadap bagaimana statistik tersebut akan berperilaku dalam populasi (Field, 2005).

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan variabel-variabel prediktor tidak memiliki korelasi yang tinggi. Gejala multikolinearitas tidak ditemukan ditinjau dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* untuk setiap prediktor $> 0,2$ (Field, 2005). Berdasarkan perolehan nilai *tolerance* and VIF untuk variabel *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi intrinsik, semua variabel telah memenuhi

persyaratan tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat gejala multikonlinearitas. Di sisi lain, pemeriksaan *scatterplot* menunjukkan bahwa hubungan setiap prediktor dengan variabel dependen tidak ditemukan penyimpangan dari garis harapan linear. Asumsi tersebut menyimpulkan bahwa isu heteroskedastisitas juga tidak nampak (Field, 2005). Secara keseluruhan, uji asumsi ini memvalidasi asumsi-asumsi utama yang mendasari model regresi, memenuhi landasan yang kuat untuk analisis selanjutnya.

Uji Hubungan antar Variabel

Tabel 2

Matriks Korelasi Antar Variabel Penelitian

	1	2	3	4	M	SD
1. BA	1				125,06	15,39
2. IWB	0,68**	1			40,16	9,89
3. PJ-Fit	0,53**	0,48**	1		29,31	4,45
4. INT	0,49**	0,41**	0,63**	1	16,44	3,46

Ket.

BA=Business Acumen | IWB=Innovative work Behavior | PJ-Fit=Person Job Fit | INT=Intrinsic Motivation

** $p < 0,001$ (2-tailed); * $p < 0,05$ (2-tailed)

Pada Tabel 2 menampilkan matriks korelasi antar variabel penelitian. Hasil korelasi menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain ($p < 0,0001$). BA memiliki korelasi sebesar 0,68 dengan IWB, 0,53 dengan P-J Fit, dan 0,49 dengan motivasi intrinsik. Selain itu, IWB memiliki korelasi sebesar 0,48 dengan P-J Fit dan 0,41 dengan motivasi intrinsik. P-J Fit juga memiliki korelasi sebesar 0,63 dengan motivasi intrinsik. Semua korelasi antar variabel menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat $p < 0,001$. Hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut, yang berarti bahwa peningkatan dalam satu variabel cenderung diikuti oleh peningkatan dalam variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Hasil analisis menggunakan Process Macro Model 14 bertujuan untuk mengidentifikasi efek moderasi motivasi intrinsik terhadap pengaruh tak langsung dari PJF yang memediasi pengaruh BA terhadap IWB. Melalui analisis ini juga didapatkan gambaran mengenai peran BA sebagai variabel independen dan peran PJF sebagai variabel mediator antara BA ke IWB. Analisis terhadap PJF menunjukkan bahwa BA memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap PJF ($\beta = 0,15$, $t = 10,45$, $p < 0,001$). Model ini memiliki R^2 sebesar 0,28, menunjukkan bahwa sekitar 28,88% variabilitas dalam PJF dapat dijelaskan oleh BA ($F(1, 269) = 109,22$, $p < 0,001$). Lihat Tabel 3.



Tabel 3

Analisis *Moderated Mediation* menggunakan Process Macro Model 14

	Consequent			
	PJF		IWB	
	β	SE	β	SE
BA	0,155***	0.014	0,382***	0,044
PJF			0,235	0,331
INT			-0,092	6538
PJF*INT			0,005	0,021
Constant	9.876***	1.874	-15,929	9,569
R ²	,288		,488	
F	(1,269) = 109,221***		(4,266) = 63,519***	
		Effect	LLCI	ULCI
Indirect Effect at INT=13		0,048	0,0099	0,0963
Indirect Effect at INT=17		0,052	0,0109	0,1019
Indirect Effect at INT=20		0,055	0,0008	0,1147
		Index	LLCI	ULCI
Moderated Mediation		0,000	-0,0065	0,0062

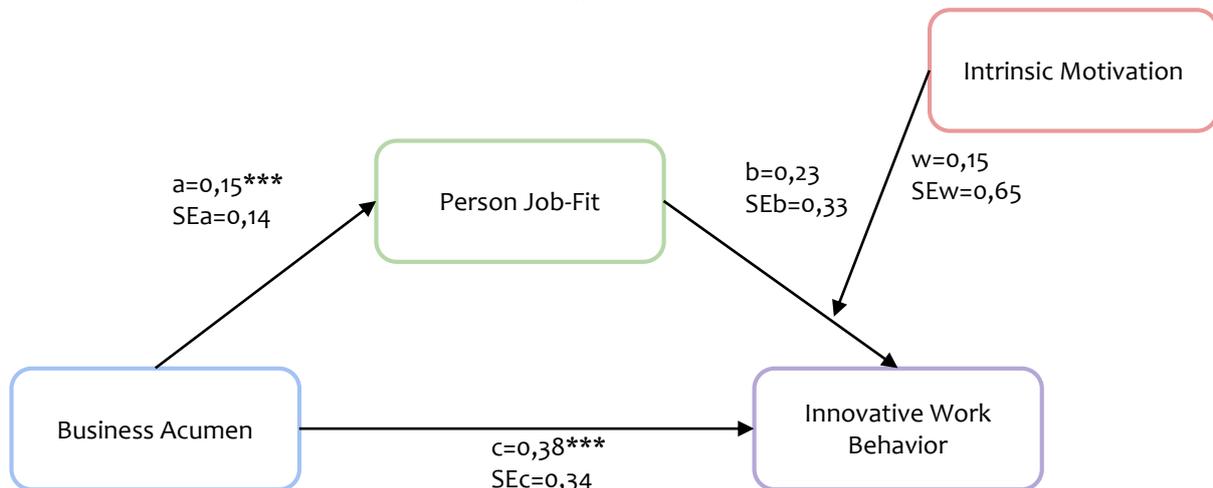
Ket.

BA=Business Acumen | IWB=Innovative work Behavior | PJ-Fit=Person Job Fit | INT=Intrinsic Motivation

***p<0,001; **p<0,005

Gambar 1

Model Penelitian: Process Macro Model 14, *Moderated Mediation*



Ket.

***p<0,001; **p<0,05

Analisis terhadap IWB menunjukkan bahwa model yang melibatkan BA, PJF, motivasi intrinsik, dan interaksi antara PJF dan motivasi intrinsik memiliki nilai R² sebesar 0,48, yang menunjukkan bahwa 48,85% variabilitas IWB dapat dijelaskan oleh model ini

($F(4, 266) = 63,51, p < 0,001$). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa BA memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB ($\beta = 0,38, t = 11,11, p < 0,001$). Sementara itu, PJF ($\beta = 0,235, t = 0,71, p > 0,05$) dan motivasi intrinsik ($\beta = -0,092, t = -0,14, p > 0,05$) tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap IWB. Adapun interaksi antara PJF dan motivasi intrinsik juga tidak signifikan dalam memengaruhi IWB ($t = 0,27, p > 0,05$), yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara PJF dan IWB.

Meskipun begitu, analisis *conditional indirect effects* menunjukkan bahwa PJF memediasi hubungan antara BA dan IWB pada berbagai tingkat motivasi intrinsik. Efek mediasi ini signifikan pada tingkat motivasi intrinsik sebesar 13, 17, dan 20, dengan nilai BootLLCI dan BootULCI yang tidak melintasi angka nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa PJF memang memiliki peran dalam menyalurkan pengaruh BA terhadap IWB. Terakhir adalah analisis *moderated mediation* dari variabel motivasi intrinsik yang menunjukkan hasil tidak signifikan (*Index of Moderated Mediation*: $\beta = 0,000, 95\% \text{ CI } [-0,0065, 0,0062]$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak secara signifikan memoderasi pengaruh tak langsung dari P-J Fit yang memediasi hubungan antara BA dengan IWB. Berdasarkan hasil analisis ini maka hipotesis penelitian ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian menggambarkan motivasi intrinsik tidak memoderasi pengaruh tak langsung dari P-J Fit yang memediasi hubungan antara BA dengan IWB. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan sudah memiliki BA dan PJF yang kuat, dua hal tersebut telah cukup untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Hal ini didukung oleh penelitian dari [Markland \(1999\)](#) yang menjelaskan bahwa *perceived competence*, dalam penelitian ini adalah BA dan PJF, tidak memiliki pengaruh pada motivasi intrinsik dalam memprediksi perilaku. BA yang tinggi memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang strategi bisnis dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini secara efektif. P-J Fit yang kuat menambahkan lapisan tambahan, memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi ini, dorongan mereka untuk berinovasi sudah tinggi karena mereka memiliki sumber daya dan preferensi individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diperlukan untuk berinovasi. Konsekuensinya, peran tambahan motivasi intrinsik menjadi tidak terlalu signifikan. Ketika karyawan sudah sangat terpenuhi oleh BA dan P-J Fit mereka, penambahan motivasi intrinsik mungkin tidak lagi memberikan peningkatan yang berarti dalam kinerja inovatif mereka.

Motivasi intrinsik yang berperan sebagai *driver* belum terbukti pengaruhnya pada penelitian ini. [Deci \(2017\)](#) menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan yang sama, antar individu dapat memberikan respon yang beragam. Hal ini disebabkan, jenis motivasi sebagai pendorong perilaku sangat bervariasi pada individu. Selain itu karena kebutuhan setiap individu berbeda, proses pengukuran terkait hal tersebut menjadi tugas yang kompleks. Lebih lanjut studi lain menjelaskan bahwa bentuk / orientasi motivasi lain,



yaitu *extrinsic motivation* memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku kerja inovatif (Abdullatif dkk., 2016). Berdasarkan nilai *mean* motivasi intrinsik yang tidak begitu tinggi dari pegawai PT X (*mean* = 16.44, dari maksimal skor 21), diduga bahwa orientasi motivasi dari para pegawai bukan bersumber dari faktor intrinsiknya. Selain itu, konteks dan budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja dan inovasi (Udin dkk., 2023).

Lain halnya dengan BA yang berperan sebagai “*raw material*”, variabel tersebut telah terbukti mampu mendorong IWB, baik secara langsung maupun melalui *unconditional effect* dari variabel mediasi PJF. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketika *raw materials* sudah sangat dominan, maka faktor tunggal tersebut sudah mampu untuk mendorong terciptanya perilaku yang diinginkan. Hal ini didukung dengan temuan Amabile & Pratt (2016), yang menjelaskan bahwa proses atau keterampilan untuk mengkombinasikan *raw materials* dengan cara-cara baru disebut sebagai proses-proses yang relevan dengan kreativitas. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dipahami bahwa *raw material* ini adalah landasan dari proses berpikir kreatif. Melalui berpikir kreatif, akan dihasilkan ide-ide yang nantinya diimplementasikan di perusahaan dalam bentuk inovasi. Apabila tidak memiliki *raw material* yang baik, maka proses awal pun akan terkendala, sehingga tidak akan muncul proses berpikir kreatif bahkan sampai taraf berinovasi.

Selain itu, *raw materials* tidak hanya membantu dalam proses penciptaan ide, tetapi juga dalam proses implementasi inovasi di lingkungan perusahaan (Amabile & Pratt, 2016). Pengetahuan dan keterampilan yang mendalam memungkinkan individu untuk menghadapi kompleksitas implementasi inovasi, mengatasi hambatan, dan memastikan bahwa ide-ide baru dapat diterapkan secara efektif di dalam organisasi. Tanpa *raw materials* yang memadai, bahkan ide-ide yang paling kreatif pun mungkin tidak akan berhasil diimplementasikan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan BA karyawan mereka, memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi pada inovasi, tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Dengan banyaknya domain yang diukur melalui skala *business acumen*, hal ini berdampak semakin kuatnya *raw material* yang dimiliki oleh karyawan. Untuk menghadapi kompleksitas permasalahan dan peluang yang dihadapi organisasi, keterampilan dalam berbagai domain diperlukan untuk menghasilkan ide-ide yang paling baru dan berguna (Amabile & Pratt, 2016). Domain-domain BA yang diukur pada penelitian ini (Haines, 2019) antara lain sebagai berikut. *General business* merujuk pada pemahaman mendalam tentang bisnis secara umum, termasuk kemampuan mengelola, mendefinisikan, dan menerapkan proses bisnis, membuat keputusan yang tepat, mengambil inisiatif, mengatur waktu secara efisien, dan beradaptasi dengan perubahan situasi. *Business and market environment* mencakup pemahaman tentang wawasan pasar, produk, evaluasi industri, dan domain terkait, serta memiliki pengalaman bisnis di tingkat global. *Mindset and orientation* melibatkan kemampuan berpikir kritis, strategis, dan sistematis, pemecahan masalah,

sikap kewirausahaan, pengembangan naluri organisasi, serta pengambilan keputusan politis. *Communication* mencakup kemampuan mendengarkan dengan penuh perhatian, observasi aktif, penulisan yang jelas dan ringkas, presentasi yang persuasif, serta kemampuan mempengaruhi orang lain. *Interpersonal skills* berfokus pada kemampuan membangun hubungan positif, mengembangkan hubungan dengan pelanggan, memperluas jaringan eksternal, membantu orang lain, menjadi anggota tim yang dapat diandalkan, dan bernegosiasi. *Business performance* mengacu pada orientasi hasil, evaluasi kinerja bisnis, peningkatan proses bisnis, pengambilan tindakan, dan tanggung jawab. Terakhir, *yourself* mencakup pengembangan kredibilitas, bertindak dengan integritas, etika, dan kepercayaan, membangun kepercayaan diri, serta menunjukkan keberanian dalam manajemen.

Berdasarkan hasil penelitian ini PJF memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara BA dan IWB pada tingkat motivasi intrinsik tertentu. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa BA sebagai *raw material*, dipersepsikan memiliki kesesuaian dengan preferensi karyawan (*fit with the job in terms of skills*). Secara tidak langsung aspek keterampilan, dalam hal ini BA, relevan dengan tugas-tugas pekerjaan karyawan. Ketika preferensi individu selaras dengan tugas pekerjaan, karyawan memiliki kecakapan yang baik dalam mencari solusi kreatif dan inovatif (Qi dkk., 2023). P-J Fit juga menjelaskan mengenai kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaan (*fit with the job in terms of personality*). Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai dan karakteristik pribadi mereka cocok dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung lebih nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi (Wu dkk., 2018b). Kesesuaian ini menciptakan afeksi yang positif (Lin dkk., 2014), di mana karyawan merasa didukung untuk mengambil risiko dan mengeksplorasi ide-ide baru. Dalam konteks ini, peneliti berpendapat bahwa keterampilan karyawan menjadi lebih efektif karena merasa bebas untuk menerapkan pengetahuan bisnis mereka tanpa hambatan budaya atau kepribadian. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif memanfaatkan BA mereka dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif.

Dimensi-dimensi dalam BA memiliki peran penting dalam menumbuhkan pegawai yang adaptif sehingga berkorelasi terhadap PJF secara keseluruhan. Dimensi *Business and market environment* memberikan pemahaman yang mendalam tentang lingkungan bisnis dan pasar sehingga pegawai memiliki wawasan yang diperlukan untuk menanggapi perubahan pasar dengan cepat dan efektif (Gao dkk., 2008). Dengan mengetahui tren dan dinamika yang mempengaruhi industri, pegawai dapat menyesuaikan strategi mereka untuk tetap relevan dan kompetitif. Dimensi *Mindset and orientation* berperan krusial dalam proses ini. Pegawai dengan pola pikir kritis dan memiliki *mindset* kewirausahaan cenderung melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai hambatan (Ayad, 2010; Meekaewkunchorn dkk., 2021). Hal ini memungkinkan mereka untuk terus belajar dan beradaptasi dengan tuntutan baru yang muncul. Selain itu, dimensi *Communication* berperan dalam proses komunikasi yang efektif. Kemampuan untuk menyampaikan ide dengan jelas dan mendengarkan umpan balik secara aktif membantu



pegawai dalam berkolaborasi dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan tim (Othman dkk., 2022). Domain *interpersonal skills* mendukung komunikasi yang konstruktif dan memfasilitasi hubungan kerja yang harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan tim yang dinamis (Sony & Mekoth, 2022). Dimensi *Business Performance* merupakan aspek mengenai fokus pada kinerja bisnis yang dapat mengarahkan pegawai untuk adaptif dalam menetapkan dan mencapai tujuan (Allevato, 2020). Dimensi ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai metrik kinerja dan hasil bisnis. Hal ini memungkinkan pegawai untuk mengevaluasi efektivitas pendekatan mereka dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Secara keseluruhan, dimensi-dimensi ini saling melengkapi dalam menciptakan pegawai yang mampu beradaptasi dengan perubahan, sehingga berkorelasi dengan PJF karyawan sesuai dengan hasil penelitian ini.

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini hanya menggunakan sampel pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang energi, sehingga hasilnya hanya berlaku untuk di perusahaan tersebut saja. Untuk menciptakan efek yang lebih bermakna dan generalisasi yang lebih kuat, perlu dilakukan penelitian dengan sampel yang lebih beragam dari berbagai industri dan jenis organisasi. Dengan memperluas cakupan sampel, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas.

Kesimpulan

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan bahwa BA mampu memengaruhi IWB secara langsung. Selain itu, PJF juga mampu menjadi mediator antara BA terhadap IWB. Namun pada variabel motivasi intrinsik, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak dapat memoderasi pengaruh *unconditional effect* PJF dari BA terhadap IWB. Oleh karena itu, perlu digali lebih lanjut mengenai variabel lain yang mampu berperan sebagai *driver*. Saran dari peneliti adalah dapat dilakukan penelitian dengan mengeksplorasi orientasi motivasi lainnya seperti *identified motivation* dan *extrinsic motivation*.

Melalui hasil ini perusahaan dapat mengambil beberapa langkah praktis untuk meningkatkan perilaku kerja inovasi pegawai PT X. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan BA di kalangan pegawai. Hal ini bisa dicapai melalui pelatihan dan pengembangan yang memfokuskan pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika bisnis, strategi perusahaan, serta keterampilan dalam pengambilan keputusan yang berbasis data. Menjaga dan meningkatkan PJF juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong inovasi. Perusahaan harus memastikan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan dan preferensi individu. Hal ini dapat dilakukan melalui proses *mapping* yang lebih cermat dan penyesuaian pekerjaan agar lebih sesuai dengan kemampuan individu.

Referensi

- Abdullatif, T. N., Johari, H. bt, & Adnan, Z. bt. (2016). The Influence of Extrinsic Motivation on Innovative Work Behaviour with Moderating Role of Quality Culture. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 2(1), 79–86. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v2i1.21>
- Adriani, D., & Yustini, T. (2021). Anticipating the demographic bonus from the perspective of human capital in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(6), 141–152. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1377>
- Afif, F., & Martin, A. (2022). Tinjauan Potensi dan Kebijakan Energi Surya di Indonesia. *Jurnal Engine: Energi, Manufaktur, dan Material*, 6(1), 43. <https://doi.org/10.30588/jeemm.v6i1.997>
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Akmal, M., & Mehmood, K. K. (2022). The Influence Of Person Job Fit On Innovative Work Behavior Through Intrinsic Motivation And Creative Self-Efficacy. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 11(2), 331–341. <https://bbejournal.com/BBE/article/view/380>
- Allevato, E. (2020). *Organizational Culture Change: Growth Mindset, Positive Psychology, and Empowerment* (hlm. 439–454). https://doi.org/10.1007/978-3-030-39676-3_28
- Alqhaiwi, Z. O., Koburtay, T., & Karatepe, O. M. (2023). Linking person–job fit and intrinsic motivation to salespeople’s service innovative behavior. *Journal of Services Marketing*, 37(9), 1186–1200. <https://doi.org/10.1108/JSM-04-2023-0154>
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard business review*, 76 5, 76–87, 186. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:19179825>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Ayad, A. (2010). Critical thinking and business process improvement. *Journal of Management Development*, 29(6), 556–564. <https://doi.org/10.1108/02621711011046521>
- Billsberry, J., Marsh, P., & Moss-Jones, J. (2004). *Mapping organizational members’ sense of fit*.
- Cohen, D. J. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*, 25(2), 205–215. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.01.006>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Deci, E. L. (2017). Intrinsic Motivation and Self-Determination☆. Dalam *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05613-3>
-



- Dutta, S., Lanvin, B., Leon, L. R., & Vincent, S. W. (2024). *Global Innovation Index 2024 Unlocking the Promise of Social Entrepreneurship*.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit:: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142653787>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*, 2nd ed. Dalam *Discovering statistics using SPSS*, 2nd ed. Sage Publications, Inc.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019a). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019b). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gao, F., Li, M., & Clarke, S. (2008). Knowledge, management, and knowledge management in business operations. *Journal of Knowledge Management*, 12(2), 3–17. <https://doi.org/10.1108/13673270810859479>
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die: Is that a Fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Wadsworth Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=aOUBnwEACAAJ>

-
- Haines, S. (2019). *The Business Acumen Handbook Everything You Need to Know to Succeed in the Corporate World*.
- Hannam, K., & Narayan, A. (2015). Intrinsic Motivation, Organizational Justice, and Creativity. *Creativity Research Journal*, 27(2), 214–224. <https://doi.org/10.1080/10400419.2015.1030307>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hon, A. H. Y. (2012). Shaping Environments Conducive to Creativity. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 53–64. <https://doi.org/10.1177/1938965511424725>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kanugrahan, S. P., Hakam, D. F., & Nugraha, H. (2022a). Techno-Economic Analysis of Indonesia Power Generation Expansion to Achieve Economic Sustainability and Net Zero Carbon 2050. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159038>
- Kanugrahan, S. P., Hakam, D. F., & Nugraha, H. (2022b). Techno-Economic Analysis of Indonesia Power Generation Expansion to Achieve Economic Sustainability and Net Zero Carbon 2050. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159038>
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kim, J., & Lee, S. (2024). An examination of the curvilinear relationship between person-job fit and innovative behavior: the moderating role of abusive supervision in South Korea. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1408108>
- Kim, T., Schuh, S. C., & Cai, Y. (2020). Person or Job? Change in Person-Job Fit and Its Impact on Employee Work Attitudes over Time. *Journal of Management Studies*, 57(2), 287–313. <https://doi.org/10.1111/joms.12433>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lauver, K., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employee's Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit, and Well-being on Job Performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537–1547. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>
-



- Markland, D. (1999). Self-Determination Moderates the Effects of Perceived Competence on Intrinsic Motivation in an Exercise Setting. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21(4), 351–361. <https://doi.org/10.1123/jsep.21.4.351>
- Meekaewkunchorn, N., Szczepańska-Woszczyzna, K., Muangmee, C., Kassakorn, N., & Khalid, B. (2021). Entrepreneurial orientation and SME performance: The mediating role of learning orientation. *Economics & Sociology*, 14(2), 294–312. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2021/14-2/16>
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 228–250. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0133>
- Othman, R., Alias, N. E., Mohd Nazir, S. S. A., Koe, W.-L., & Rahim, A. (2022). The Influence of Employability Skills toward Career Adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i7/14445>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Qi, X., Liu, H., Li, X., & Liu, H. (2023). The influence of flexible work arrangements on innovative employee behaviour in China: a perspective of person-job fit. *Asia Pacific Business Review*, 29(3), 479–500. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.2001181>
- Raza, M., Ahmed, M., Razzaque, S., & Hina, H. (2023). Testing for Heteroskedasticity in The Presence of Outliers. *Journal of Education and Social Studies*, 4(2), 313–329. <https://doi.org/10.52223/jess.2023.4209>
- Resosudarmo, B. P., Rezki, J. F., & Effendi, Y. (2023). Prospects of Energy Transition in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 59(2), 149–177. <https://doi.org/10.1080/00074918.2023.2238336>
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for Scale Selection and Evaluation. Dalam *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (hlm. 1–16). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50005-8>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Setyono, A. E., & Kiono, B. F. T. (2021). Dari Energi Fosil Menuju Energi Terbarukan: Potret Kondisi Minyak dan Gas Bumi Indonesia Tahun 2020 – 2050. *Jurnal Energi Baru dan Terbarukan*, 2(3), 154–162. <https://doi.org/10.14710/jebt.2021.11157>

-
- Sony, M., & Mekoth, N. (2022). Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. *Production & Manufacturing Research*, 10(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/21693277.2022.2035281>
- Speak, A., Escobedo, F. J., Russo, A., & Zerbe, S. (2018). Comparing convenience and probability sampling for urban ecology applications. *Journal of Applied Ecology*, 55(5), 2332–2342. <https://doi.org/10.1111/1365-2664.13167>
- Stern, N., & Valero, A. (2021). Innovation, growth and the transition to net-zero emissions. *Research Policy*, 50(9), 104293. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104293>
- Tajuddin, N., Arshad, R., Shamsudin, R. M., & Yunan, Y. S. M. (2019). Hubungan Orientasi Matlamat, Pemantauan Kendiri Dan Tingkah Laku Kerja Inovatif: Komitmen Afektif Sebagai Pengantara. *Jurnal Pengurusan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210360078>
- Udin, U., Dharma, R. D., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2023). The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Organizational Learning Culture and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 237–246. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180125>
- Wu, W., Liang, Z., Liu, Y., & Regina, S. (2018a). How Does Employee Competence Affect Job Performance in Indonesia: The Mediating Role of Person-Job Fit. *ICCREM 2018*, 64–71. <https://doi.org/10.1061/9780784481752.009>
- Wu, W., Liang, Z., Liu, Y., & Regina, S. (2018b). How Does Employee Competence Affect Job Performance in Indonesia: The Mediating Role of Person-Job Fit. *ICCREM 2018*, 64–71. <https://doi.org/10.1061/9780784481752.009>
- Zaytsev, A., Dmitriev, N., & Sebbaggala, T. (2022). Economic aspects of Green Energy Development in The Context of Maintaining Strategic Sustainability and Environmental Conservation. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1111(1), 012080. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1111/1/012080>