

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan penelitian yang terjadi antara variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Perekrutan Dan Seleksi, Pelatihan, Penilaian Kinerja Dan Kompensasi) dengan Inovasi Organisasi. Penelitian yang menguji sebuah variabel baru yakni Kompetensi Inovasi Yang Unggul sekaligus berperan sebagai mediator pada kesenjangan penelitian antara variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Inovasi Organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam bidang usaha rotan di Kabupaten Cirebon. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sample* menggunakan kuisioner. Analisis data inferensial menggunakan PLS-SEM dengan software Smart-PLS Ver 3.2.9

Hasil uji empirik menunjukkan bahwa Kompetensi Inovasi Yang Unggul sebagai variabel baru adalah valid dan reliabel, serta mampu memediasi hubungan antara variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Inovasi Organisasi. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan memiliki *Goodness of Fit* serta *Predictive Relevant* yang kuat.

Kata kunci : Kompetensi Inovasi Yang Unggul, Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Inovasi Organisasi

ABSTRACT

This study aims to fill the research gap that occurs between the variables of Human Resource Management Practice (Recruitment and Selection, Training, Performance Appraisal and Compensation) and Organizational Innovation. Research that examines a new variable, namely Superior Innovation Competence, also acts as a mediator in the research gap between the variables of Human Resource Management Practice and Organizational Innovation.

This research takes the object of research on Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in the rattan business sector in Cirebon Regency. The sampling technique used purposive sample using a questionnaire. Inferential data analysis using PLS-SEM with Smart-PLS software Ver 3.2.9.

The empirical test results show that Superior Innovation Competence as a new variable is valid and reliable, and is able to mediate the relationship between the variables of Human Resource Management Practice and Organizational Innovation. The research findings also show that the proposed research model has a strong Goodness of Fit and Predictive Relevant.

Keywords : Superior Innovation Competence, Human Resource Management Practice, Organizational Innovation