

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,
MOTIVASI INTRINSIK, DAN BERBAGI PENGETAHUAN
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
(Studi pada Karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta)**

SKRIPSI



Nama : Fajar Andrival
NIM 43121120017

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA
2025**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,
MOTIVASI INTRINSIK, DAN BERBAGI PENGETAHUAN
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
(Studi pada Karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta)**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Mercu Buana

Jakarta



Nama : Fajar Andrival
NIM 43121120017

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA
2025**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajar Andrival

NIM : 43121120017

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri, apabila saya mengutip dari penelitian karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi yang saya tulis apabila terbukti melakukan tindakan plagiarisme.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 04 Juni 2025



Fajar Andrival

NIM: 43121120017

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : FAJAR ANDRIVAL
NIM : 43121120017
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK,
 DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
 (Studi pada Karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta)
Hasil Pengecekan Turnitin : 25%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **25%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mengajukan sidang tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 01 December 2025
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk pendaftaran sidang Skripsi.

2025/Desember/01/0000000695/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fajar Andrival
NIM : 43121120017
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik,
dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif
(Studi pada Karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta)
Tanggal Sidang : 20 Agustus 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Mafizatul Nurhayati, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA-08255547



Scan QR or [click here](#) to
Verification

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta. Latar belakang penelitian ini didasari pada fenomena rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam program “Sumbang Saran” yang diinisiasi perusahaan sebagai upaya dalam mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Populasi yang diuji dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta Bagian Produksi 2 dengan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner daring berbasis platform Google Form. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian berjenis kuantitatif asosiatif dengan metode Analisa Deskriptif, dan Analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($P\text{ Values} = 0.273$), begitu pula motivasi intrinsik juga tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif ($P\text{ Values} = 0.427$). Namun berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif ($P\text{ Values} = 0.000$). Dari temuan ini memperlihatkan bahwa dalam konteks perusahaan manufaktur BUMN, perilaku kerja inovatif karyawan lebih dipicu oleh proses berbagi pengetahuan apabila dibandingkan dengan persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik. Implikasi praktis penelitian ini menekankan perlunya pihak PT Kimia Farma untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan secara sistematis, dapat melalui forum rutin, pelatihan, maupun insentif, agar inovasi karyawan dapat berkembang secara berkelanjutan dan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik, Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of Perceived Organizational Support, Intrinsic Motivation, and Knowledge Sharing on Innovative Work Behaviour of PT Kimia Farma Plant Jakarta employees. The background of this research is based on the phenomenon of low employee participation in the “Sumbang Saran” program that initiated by the company as an effort to encourage innovation and continuous improvement. The population tested in this study were all employees of PT Kimia Farma Plant Jakarta Production Department 2 with a total of 51 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Form. This research employed an associative quantitative approach with Descriptive Analysis and Structural Equation Modelling - Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS version 4 application. The results of this study indicate that perceived organizational support does not have a significant influence on innovative work behaviour (P values = 0.273), as well as the intrinsic motivation also does not have a significant influence on innovative work behaviour (P values = 0.427). However, knowledge sharing has a positive effect on innovative work behaviour (P values = 0.000). These results indicate that, within the context of BUMN manufacturing company, employees innovative work behaviour is driven more by the knowledge sharing activities than by perceived organizational support or intrinsic motivation. The practical implications this study highlights the importance of knowledge sharing through regular forums, training programs, and incentives mechanisms to foster sustainable employee innovation and create more value for the company.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Intrinsic Motivation, Knowledge Sharing, Innovative Work Behaviour*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta)”** Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti bagi peneliti. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr. Agus Fauzi, S.E., M.Si dan Dr. Mafizatul Nurhayati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan, nasihat, waktu, dan semangat di saat membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi. Terima kasih juga untuk semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

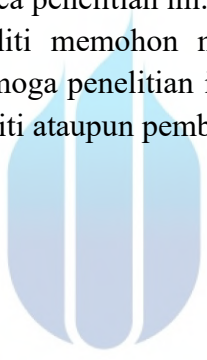
1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M. Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M. Si, Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana serta sebagai Dosen Penelaah pada sidang seminar proposal yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
5. Anton Hindardjo, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Penguji pada sidang akhir yang telah memberikan arahan, kritik, dan masukan yang berharga bagi penulis untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Muhammad Nashar D, S.E., MBA selaku Penguji 2 pada sidang akhir yang telah memberikan kritik, saran, dan arahan yang menjadi kontribusi penting dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana yang telah berdedikasi dalam memberikan ilmu yang dimilikinya kepada penulis.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yaitu Ibu Endarsih Mulyani. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang kuliah, terima kasih atas cinta, doa, semangat, motivasi, serta kasih sayang

yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan proposal skripsi ini berlangsung. Tak lupa penulis ucapkan juga banyak terima kasih kepada keluarga besar yang telah memberikan dukungan kepada penulis, baik secara moral ataupun material.

9. Penulis ucapkan terima kasih kepada teman-teman penulis yang telah membantu dalam memberikan dukungan dan solusi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
10. *Last but not least*, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan dalam pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis memohon saran serta kritik yang membangun dari berbagai pihak yang membaca penelitian ini. Akhir kata, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, peneliti memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan baik bagi peneliti ataupun pembaca penelitian ini.

Jakarta, 27 Juli 2025



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Fajar Andrival

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL SKRIPSI	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
LEMBAR HASIL PENGECEKAN PLAGIASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kontribusi Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
B. Pembangunan Berkelanjutan.....	16
1. Pengertian Pembangunan Berkelanjutan.....	16
2. Tujuan dari Pembangunan Berkelanjutan	17
C. Perilaku Kinerja Inovatif.....	18
1. Pengertian Perilaku Kinerja Inovatif.....	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	19
D. Persepsi Dukungan Organisasi.....	22
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi.....	22
2. Dimensi dan Indikator.....	23

E.	Motivasi Intrinsik	24
1.	Pengertian Motivasi Intrinsik.....	24
2.	Dimensi dan Indikator.....	24
F.	Berbagi Pengetahuan	25
1.	Pengertian Berbagi Pengetahuan.....	25
2.	Dimensi dan Indikator Berbagi Pengetahuan.....	26
G.	Penelitian Terdahulu	27
H.	Pengembangan Hipotesis	34
1.	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	34
2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif	35
3.	Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	36
BAB III	METODE PENELITIAN	38
A.	Waktu dan Tempat Penelitian	38
B.	Desain Penelitian.....	38
C.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	39
1.	Definisi Variabel	39
2.	Operasional Variabel.....	41
D.	Skala Pengukuran Variabel	44
E.	Populasi dan Sampel Penelitian	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel.....	45
F.	Metode Pengumpulan Data	46
G.	Metode Analisis Data.....	46
1.	Analisis Deskriptif	46
2.	Analisis Structural Equation Modeling dan Partial Least Square (SEM-PLS).....	47
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	51
1.	Visi	51
2.	Misi	52
B.	Analisis Deskriptif	52
1.	Karakteristik Responden	52

a.	Deskriptif Karakteristik Responden.....	53
b.	Deskriptif Jawaban Responden.....	54
C.	Hasil Uji SEM-PLS.....	59
1.	Evaluasi Measurement (Outer) Model.....	59
2.	Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	69
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	74
1.	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	74
2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja Inovatif	76
3.	Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		79
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN.....		86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Survei McKinsey & Company (2024)	3
Gambar 1.2 Survei McKinsey & Company (2024)	4
Gambar 1.3 Perbandingan Karyawan Total dengan Karyawan yang memberikan Ide pada tahun 2024.....	7
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4. 1 Hasil Algoritma PLS	61
Gambar 4. 2 Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Bootstrapping	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei tentang Faktor yang memengaruhi Perilaku Kinerja Inovatif di PT. Kimia Farma Plant Jakarta Bagian Produksi 2	8
Tabel 1. 2 Research Gap.....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3. 2 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden	47
Tabel 3. 3 Interpretasi Nilai R ²	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4. 2 Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Persepsi Dukungan Organisasi ..	55
Tabel 4. 3 Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Motivasi Intrinsik.....	56
Tabel 4. 4 Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Berbagi Pengetahuan	57
Tabel 4. 5 Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Perilaku Kerja Inovatif	58
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Convergent Validity	60
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)	62
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE).....	64
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loading).....	65
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell-Lacker)	66
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Discriminant Validity (HTMT)	68
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	69
Tabel 4. 13 Nilai Uji F-Square	70
Tabel 4. 14 Nilai R-square Variabel Dependen	71
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Hipotesis	72

UNIVERSITAS
MERCU BUANA