

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PERILAKU KERJA INOVATIF,
DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HAKIKI DONARTA SURABAYA**



OLEH:

LEONARDUS GUGUN GUNARDI
201100049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PERILAKU KERJA INOVATIF,
DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT HAKIKI DONARTA SURABAYA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH:

LEONARDUS GUGUN GUNARDI

201100049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA**

SURABAYA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Leonardus Gugun Gunardi

NPM : 201100049

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Persepsi

Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hakiki

Donarta Surabaya

Pembimbing

Tanggal: 21 Februari 2024


Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Tanggal: 21-2-2024


Dr. Thyophoida W. S. P., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Leonardus Gugun Gunardi

Dengan NPM 201100049

Telah diuji pada Senin, 12 Februari 2024

Dinyatakan **LULUS** oleh:

Ketua Tim Penguji



Dr. V. Ratna Inggawati, M. M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



Dr. Lilik Indrawati, M.M.



Dr. Thyphoida W. S. P., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PERILAKU KERJA INOVATIF, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAKIKI DONARTA SURABAYA

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan

Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika

Jurusan Manajemen

Pada Hari Senin Tanggal 12 Bulan Februari Tahun 2024

Disusun oleh:

Nama : Leonardus Gugun Gunardi

NPM : 201100049

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tim Penguji:

Nama:

1. Dr. V. Ratna Inggawati, M. M. (Ketua)

2. Dr. Lilik Indrawati, M.M. (Anggota)

3. Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M. (Anggota)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Leonardus Gugun Gunardi

Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen

Alamat Asli : Ling. Puhun RT 06 / RW 03, Kel. Sukamulya, Kec. Cigugur

No. Identitas : 3208181210000002

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya

Adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam bentuk jurnal, *working paper* atau bentuk lain yang dipublikasikan secara umum. Skripsi (tugas akhir) ini sepenuhnya merupakan karya intelektual saya dan seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam karya ilmiah ini telah saya sebutkan sesuai kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penulisan.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika termasuk pencabutan gelar kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Surabaya, 15 Februari 2024

Hormat saya,



Leonardus Gugun

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat belas kasihan-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya” dapat terselesaikan dengan baik. Selesai skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada yang terhormat:

1. Romo Adrian Adiredjo, S.T.L., M.A., S.Th.D selaku Rektor Universitas Katolik Dharma Cendika atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan.
2. Ibu Dr. Lilik Indrawati, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah membimbing peneliti, baik di perkuliahan maupun di luar perkuliahan.
3. Ibu Dr. Thyophoida W.S. Panjaitan, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
4. Romo Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan masukan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.





5. Ibu Stephanie Astrid Ayu, S.E., M.M. selaku Dosen Wali pada tahun akademik 2020/2021 yang telah membantu dalam perwalian setiap semester.
6. Bapak Bernardus Aris Ferdinand, S.S., M.M. selaku Dosen Prodi Manajemen yang telah membantu dan memberikan kritik serta saran kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen pengajar di Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika yang telah memberikan bekal ilmu dan pembelajaran selama mengenyam pendidikan di dunia perkuliahan.
8. Bapak Leonard Gunawan selaku Direktur PT Hakiki Donarta Surabaya yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT Hakiki Donarta Surabaya.
9. Ibu Igne selaku HRD (*Human Resource Development*) PT Hakiki Donarta Surabaya yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data perusahaan selama proses penyusunan skripsi.
10. Bapak, Ibu, dan Adik yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
11. Teman dan rekan seperjuangan Semangat S.M., yaitu Nasya, Lina, Agung, Jeffrey, Rista, dan Edward yang telah berjuang bersama dan memberikan semangat kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.



12. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti berharap adanya saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak, guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini, berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Surabaya, 29 Januari 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiii

ABSTRAK xiv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 10

1.4.1 Manfaat Teoritis 10

1.4.2 Manfaat Praktis 10

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA..... 11

2.1 Landasan Teori..... 11





2.1.1 Motivasi Kerja	11
2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.1.2 Perilaku Kerja Inovatif.....	14
2.1.2.1 Definisi Perilaku Kerja Inovatif.....	14
2.1.2.2 Tahapan Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif	14
2.1.2.3 Faktor yang Memengaruhi Perilaku Kerja Inovatif	15
2.1.2.4 Indikator Perilaku Kerja Inovatif	16
2.1.3 Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3.2 Aspek Persepsi Dukungan Organisasi	17
2.1.3.3 Faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	17
2.1.3.4 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi.....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	20



2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	21
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2.2 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.3.1 Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Pradhanawati (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT Muara Krakatau II) dengan hasil penelitian sebagai berikut:	23
2.3.2 Penelitian yang dilakukan oleh Afza dkk. (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian sebagai berikut:	24
2.3.3 Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dkk. (2020) dengan judul <i>Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior</i> dengan hasil penelitian sebagai berikut:	25
2.4 Rerangka Pemikiran.....	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	28
2.6 Hipotesis Penelitian	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Objek Penelitian.....	29
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data	29
3.2.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2.2 Sumber Data.....	30



3.3 Variabel Penelitian.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4.1 Definisi Operasional Variabel Bebas	32
3.4.1.1 Motivasi Kerja	32
3.4.1.2 Perilaku Kerja Inovatif.....	33
3.4.1.3 Persepsi Dukungan Organisasi.....	33
3.4.2 Definisi Operasional Variabel Terikat	34
3.4.2.1 Kinerja Karyawan	34
3.5 Populasi dan Sampel	34
3.5.1 Populasi.....	34
3.5.2 Sampel.....	35
3.6 Metode dan Teknik Analisa Data	36
3.6.1 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.2 Teknik Analisa Data	37
3.6.2.1 Analisis Deskriptif	37
3.6.2.2 Uji Validitas.....	38
3.6.2.3 Uji Reliabilitas	38
3.6.2.4 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40

3.6.2.6 Analisis Koefisien Determinasi	41
3.6.2.7 Uji t	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.2.1.1 Jenis Kelamin	46
4.2.1.2 Usia	47
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir	47
4.2.1.4 Status	48
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	49
4.3 Pembahasan dan Analisa Data	56
4.3.1 Uji Validitas	56
4.3.2 Uji Reliabilitas	58
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	58
4.3.3.1 Uji Normalitas	58
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	59
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	61





4.3.4.1 Analisis Koefisien Determinasi 63

4.3.4.2 Uji t 64

BAB 5 PENUTUP 69

5.1 Simpulan 69

5.2 Saran 69

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya 69

5.2.2 Bagi PT Hakiki Donarta Surabaya 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya 2020 - 2022	3
Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya 2020 - 2022.....	4
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	24
Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	25
Tabel 2.3 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	26
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	37
Tabel 3.2 Rentang Jawaban Responden	37
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Status Responden	48
Tabel 4.5 Hasil Pernyataan Responden Variabel Motivasi Kerja (X1).....	49
Tabel 4.6 Hasil Pernyataan Responden Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2)	52
Tabel 4.7 Hasil Pernyataan Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	53
Tabel 4.8 Hasil Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Setiap Variabel	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi	62
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	63

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji t.....	64
---	----



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	27
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Logo PT Hakiki Donarta Surabaya	43
Gambar 4.2 Produk <i>Butter</i>	45
Gambar 4.3 Produk <i>Fruit Filling</i>	45
Gambar 4.4 Produk <i>Chocolate</i>	45
Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas	59
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Gambar 4.7 Kurva Distribusi Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1)	65
Gambar 4.8 Kurva Distribusi Uji t Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X2)	66
Gambar 4.9 Kurva Distribusi Uji t Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	67



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya

LAMPIRAN 2 Hasil Kuesioner

LAMPIRAN 3 Karakteristik Responden

LAMPIRAN 4 Hasil Perhitungan Data Kuesioner

LAMPIRAN 5 R Tabel ($df = 101-130$)

LAMPIRAN 6 Hasil Uji Validitas

LAMPIRAN 7 Hasil Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 8 Hasil Uji Normalitas

LAMPIRAN 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

LAMPIRAN 10 T Tabel ($df = 81-118$)

LAMPIRAN 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

LAMPIRAN 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi



LAMPIRAN 13 Kurva Distribusi Uji t

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan dalam kerangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai, jika perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang optimal. Hal ini akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri, karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya, akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu perusahaan di Indonesia yang mampu bertahan dan berkembang hingga sampai saat ini adalah PT Hakiki Donarta Surabaya. Salah satu faktor yang mampu memengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut adalah kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hakiki Donarta Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google formulir, dan diolah melalui SPSS versi 26. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya yang bekerja lebih dari 2 tahun yang berjumlah 141 karyawan dan sampel yang diambil berjumlah 105 responden.

Hasil olah data menyatakan bahwa semua indikator pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner dinyatakan valid dengan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sebesar 0,1614, dan semua variabel yang diuji dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,07$. Hasil *P-P Plot* uji normalitas menunjukkan data yang digunakan pada penelitian ini membentuk pola distribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dan masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada grafik, karena titik-titik menyebar secara acak, kemudian tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil rumus persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah $Y = 2,219 + 0,305 X_1 + 0,291 X_2 + 0,191 X_3$. Besarnya pengaruh motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hakiki Donarta Surabaya, berdasarkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 53,2%. Hasil analisis data uji t menyatakan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,020 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,362 \leq 1,98373$, (2) perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dengan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,272 \leq 1,98373$, (3) persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,205 \leq 1,98373$.

Kata kunci: motivasi kerja, perilaku kerja inovatif, persepsi dukungan organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the important assets a company has in the framework of achieving company goals. Company goals can be achieved if the company has optimal employee performance. This will affect the sustainability of the company itself, employees who are able to improve their performance will have an impact on the company's sustainability in the long term. One company in Indonesia that has been able to survive and develop to date is PT Hakiki Donarta Surabaya. One of the factors that can influence the sustainability of the company is the performance of its employees.

This research aims to examine the influence of work motivation, innovative work behavior, and perceived organizational support on the performance of PT Hakiki Donarta Surabaya employees. This research is quantitative research using a purposive sampling technique which was carried out by distributing questionnaires via Google forms and processed by SPSS version 26. The sample used in this research was employees of PT Hakiki Donarta Surabaya, totaling 105 respondents with the criteria of employees who have worked above 2 years.

The results of data processing stated that all statement indicators for each variable in the questionnaire were declared valid with $r_{\text{count}} \geq r_{\text{table}}$ of 0,1614, and all tested variables were declared reliable with a cronbach's alpha value ≥ 0.07 . The results of the P-P Plot normality test show that the data used in this study forms a normal distribution pattern. The results of the multicollinearity test show that there are no symptoms of multicollinearity between the independent variables and each independent variable has a tolerance value $> 0,10$ and $VIF < 10$. The results of the heteroscedasticity test show that there are no symptoms of heteroscedasticity on the graph, because the points are spread randomly, then spread out. above and below the number 0 on the Y axis. The results of the multiple linear regression equation formula in this study are $Y = 2,219 + 0,105 X_1 + 0,291 X_2 + 0,191 X_3$. The magnitude of the influence of work motivation, innovative work behavior, and perceived organizational support on employee performance of PT Hakiki Donarta Surabaya, based on the customized R square value, is 53,2%. The results of the t test data analysis show that (1) work motivation has a significant effect on employee performance with a significance value of $0,020 \leq 0,05$ and a t value of $2,362 \leq 1,98373$, (2) innovative work behavior has a significant effect on employee performance with a significance value of $0,001 \leq 0,05$ and a t-count value of $3,272 \leq 1,98373$, (3) perceived organizational support has a significant effect on employee performance with a significance value of $0,002 \leq 0,05$ and a t-count value of $3,205 \leq 1,98373$.

Keywords: work motivation, innovative work behavior, perceived organizational support, employee performance