

**PERAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH  
*KNOWLEDGE SHARING* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus di PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang)**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:  
Ruth Anugrahwati  
NIM: 211003611010467**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIKA  
DAN BISNIS UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945  
SEMARANG  
2023**

## **PERNYATAAN KLASITAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis ini merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan saya tidak sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau yazah pada Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, atau penganan tinggi lainnya

Semarang, Juni 2023  
Yang membuat pernyataan  
Mahasiswa

Materai  
Rp 10.000,-

Ruth Anugrahwati  
NIM: 211003611010467

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PERAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH  
*KNOWLEDGE SHARING* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi kasus di PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang)**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Oleh:  
Ruth Anugrahwati  
NIM: 211003611010467**

**Menyetujui,  
Pembimbing**

**Ketua**

**Anggota**

**Prof. Dr. Gita Sugiyarti, M.Si**

**Dr. Tri Widayati, M.Si**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH  
*KNOWLEDGE SHARING* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus di PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang)**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Juni 2023  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Oleh:  
**Ruth Anugrahwati**  
NIM: 211003611010467

**Menyetujui,  
Pembimbing**

**Ketua**

**Anggota**

**Prof. Dr. Gita Sugiyarti, M.Si**

**Dr. Tri Widayati, M.Si**

**Dosen Penguji**

**Dr. Sulistiyani, M.M**

**Mengetahui,  
Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang**

**Dr. Prihatin Tiyanto PH, MT**

**NIDN:0030055901**  
**IDENTITAS PENGUJI TESIS**  
**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG**

**JUDUL TESIS :**  
**PERAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH *KNOWLEDGE***  
***SHARING* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN**  
**(Studi kasus di PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang)**

Nama : RUTH ANUGRAHWATI  
NPM : 211003611010467  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Ujian :

**DOSEN PEMBIMBING :**

Ketua : Prof. Dr. Gita Sugiyarti, M.Si  
Anggota : Dr. Tri Widayati, M.Si

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Gita Sugiyarti, M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Tri Widayati, M.Si  
Dosen Penguji 3 : Dr. Sulistiyani, M.M  
Tanggal Ujian :  
Nomor SK Penguji :

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Drs. Suparno, M.Si, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Ibu Nurchayati, SE, MM, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Dr.Prihatin Tiyanto PH,MT, selaku Ketua Program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
4. Prof. Dr. Gita Sugiyarti, MSi selaku pembimbing utama.
5. Dr.Tri Widayati, MSi selaku pembimbing pendamping.
6. Para responden yang telah membantu untuk mengisi kuesioner.
7. Rekan rekan penulis dan yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam penelitian dan penulisan tesis ini.
8. Sujud dan terimakasih yang penulis persembahkan kepada ibunda dan ayahanda tercinta, atas dorongan. dan seterusnya.
9. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada suami tercinta

Semarang, Juni 2023  
Penulis

Ruth Anugrahwati

## **ABSTRACT**

*There is a decrease in the performance of employees of PT. Mekatrika's power vector in the Semarang branch has decreased, so it is interesting to do research. This study aims to examine the effect of knowledge sharing and perceptions of organizational support on the performance of employees of PT. Vectordaya Mekatrika Semarang Branch with innovative behavior as a mediator. The population of this research is all employees of PT. Vectordaya Mekatrika Semarang Branch with a total of 114 people, the census method was used in sampling. Using an explanatory approach with quantitative methods using Structural Equation Modeling. The results of hypothesis testing show that there is a positive influence between knowledge sharing and employee performance, where the higher the knowledge sharing, the employee performance will increase. There is a positive influence between knowledge sharing and innovative behavior, where the higher the knowledge sharing, the more innovative behavior will increase. There is a positive influence between perceptions of organizational support and employee performance, where the higher the perceived organizational support, the employee's performance will increase. There is a positive influence between perceived organizational support and innovative behavior, where the higher the perceived organizational support, the more innovative behavior will increase. There is a positive influence between innovative behavior and employee performance, where the higher the innovative behavior, the employee's performance will increase. Innovative behavior is not capable of being a mediating variable between knowledge sharing on employee performance. Innovative behavior is not capable as a mediating variable between perceptions of organizational support on employee performance.*

*Keywords: knowledge sharing, perceived organizational support, innovative behavior, employee performance.*

## ABSTRAK

Adanya penurunan kinerja karyawan PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang mengalami penurunan, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengkaji pengaruh *knowledge sharing* dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang dengan perilaku inovatif sebagai pemediasi. Populasi dari penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang dengan jumlah 114 orang, dengan metode sensus digunakan pada pengambilan sampel. Menggunakan pendekatan explanatory dengan metode kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *knowledge sharing* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif antara *knowledge sharing* dan perilaku inovatif, dimana semakin tinggi *knowledge sharing* maka perilaku inovatif akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif, dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka perilaku inovatif akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif antara perilaku inovatif dan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi perilaku inovatif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perilaku inovatif tidak mampu sebagai variabel mediasi antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif tidak mampu sebagai variabel mediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan .

Kata kunci: *knowledge sharing*, persepsi dukungan organisasi, perilaku inovatif, kinerja karyawan



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia, sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**Peran Perilaku inovatif Sebagai Pemediiasi Hubungan *Knowledge sharing* Dan Persepsi dukungan organisasi dengan Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Vektordaya Mekatrika Cabang Semarang)**". Tesis ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan Program Magister Manajemen untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Semoga proses penyusunan tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Drs. Suparno, M.Si, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
2. Ibu Dra. Nurchayati, M.M., AK. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Prof. Dr. Gita Sugiyarti, Msi sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan, motivasi, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis untuk penulisan tesis ini.
4. Dr.Tri Widayati, MSi selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan arahan, motivasi, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis untuk penulisan tesis ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah mengasuh dan mendidik serta memberikan bekal ilmu, selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

6. Untuk suami dan anak-anak yang selalu mendukung dan menyemangati senantiasa.
7. Untuk Orangtua serta keluarga besar yang selalu mendoakan serta menyemangati.
8. Untuk semua responden dari PT Vektordaya Mekatronika yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat karunia-Nya serta hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan. Semoga tesis ini bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, Juni 2023

Ruth Anugrahwati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KLASITAN TESIS .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2. Perilaku inovatif .....	20
2.1.3. Karakteristik Pekerjaan .....	28
2.1.4. Persepsi dukungan organisasi .....	35
2.2. Penelitian Terdahulu .....	41
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	47
2.4. Kerangka pemikiran .....	53
BAB III METODE PENELITIAN .....	55
3.1. Jenis Penelitian.....	55
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	55
3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	56
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	57

3.5. Metode Pengumpulan Data .....	57
3.6. Teknik Analisis Data.....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1. Deskriptif Data Responden .....	65
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
4.3. Hasil Analisis Data.....	73
4.4. Analisis Asumsi SEM .....	81
4.5. Pengujian Hipotesis.....	86
4.6. Analisis Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.	89
4.7. Pembahasan .....	92
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>101</b>
5.1. Simpulan .....	101
5.2. Saran.....	102
5.3. Implikasi.....	103
5.4. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research Gap</i> .....	6
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan PT. Vektordaya Mekatronika Cabang Semarang Tahun 2019 dan 2021.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	56
Tabel 3.2	<i>Goodness-of-Fit</i> .....	63
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4	Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5	Nilai Indeks Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	69
Tabel 4.6	Nilai Indeks Variabel Persepsi dukungan organisasi.....	70
Tabel 4.7	Nilai Indeks Variabel Perilaku inovatif.....	71
Tabel 4.8	Nilai Indeks Variabel Kinerja karyawan.....	72
Tabel 4.9	<i>Confirmatory Factor Analysis Variabel Latent</i> .....	75
Tabel 4.10	<i>Confirmatory Factor Analysis Konstruk Eksogen</i> .....	76
Tabel 4.11	<i>Confirmatory Factor Analysis Konstruk Eksogen</i> .....	76
Tabel 4.12	<i>Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen</i> .....	78
Tabel 4.13	<i>Standarisasi Regression Weights Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen</i> .....	79
Tabel 4.14	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> .....	80
Tabel 4.15	<i>Assessment of Normality</i> .....	82
Tabel 4.16	<i>Pengujian outlier multivariate</i> .....	83
Tabel 4.17	<i>Reliability dan Variance Extract</i> .....	85
Tabel 4.18	Uji Hipotesis.....	80
Tabel 4.19	<i>Standardized Total Effects</i> .....	90
Tabel 4.20	<i>Standardized Direct Effects</i> .....	90
Tabel 4.21	<i>Standardized Indirect Effects</i> .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	54
Gambar 3.1 Path Diagram .....	60
Gambar 4.1 <i>Confirmatory factor analysis – konstruk eksogen</i> .....	76
Gambar 4.2 <i>Confirmatory factor analysis – konstruk endogen</i> .....	77
Gambar 4.3 <i>Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM).</i>	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....	114
Lampiran 2	Tabulasi Data Induk .....	117
Lampiran 3	Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM) Sebelum Modifikasi .....	121
Lampiran 4	Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM) Setelah Modifikasi .....	122
Lampiran 5	Output Amos .....	123