

**PENGARUH KESESUAIAN ORANG DENGAN ORGANISASI DAN
Keadilan ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BERBAGI
PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan)



Oleh

Azwar

1910018212016

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2022

**PENGARUH KESESUAIAN ORANG DENGAN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BERBAGI
PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan)**

Oleh:

AZWAR
NPM.1910018212016

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 22 Juli 2022


Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Pembimbing II,



Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen
Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

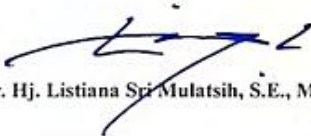
**PENGARUH KESESUAIAN ORANG DENGAN ORGANISASI DAN
Keadilan ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BERBAGI
PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan)**

Oleh:

AZWAR
NPM. 1910018212016


Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal Juli 2022
Menyetujui:

Ketua,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Sekretaris,



Sefnedi, S.T., M.M., Ph.D

Anggota,



Dr. Akmal, S.E M.Si

Anggota,



Dr. Fivi Angraini, S.E., M.Si., Ak., CA

Dekan



Dr. Erni Febhina Larahap, S.E., M.Si

**PENGARUH KESESUAIAN ORANG DENGAN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF
DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BERBAGI
PENGETAHUAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan)**

Azwar

Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang

Email : azwarpakara@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan pemberdayaan psikologis dan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 75 pegawai di PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan software smart-PLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian orang dengan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, kesesuaian orang dengan organisasi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis, pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan, berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, pemberdayaan psikologis memediasi hubungan terhadap kesesuaian orang dengan organisasi dan perilaku kerja inovatif, berbagi pengetahuan tidak memediasi hubungan terhadap keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif pada PDAM Tirta Saribu Sungai Kabupaten Solok Selatan.

Kata Kunci : Kesesuaian orang dengan organisasi, keadilan organisasi, pemberdayaan psikologi, berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif

THE EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR WITH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND KNOWLEDGE SHARING AS A MEDIATION VARIABLE (Empirical Study on PDAM Tirta Saribu River, South Solok Regency)

Azwar

Bung Hatta University Management Science Masters Program, Padang

Email : azwarpakara@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the effect of people's conformity with the organization and organizational justice on innovative work behavior with psychological empowerment and knowledge sharing as mediating variables. The population in this study were 75 employees at PDAM Tirta Saribu Sungai, South Solok Regency. The type of data used is primary data. The method of data collection is by distributing questionnaires. The analytical tool used in this research is the smart-PLS 3.3.3 software. The results showed that the compatibility of people with the organization did not have a positive effect on innovative work behavior, the suitability of people with organizations had a positive effect on psychological empowerment, psychological empowerment had a positive effect on innovative work behavior, organizational justice had a positive effect on innovative work behavior, organizational justice had a positive effect on knowledge sharing, knowledge sharing does not have a positive effect on innovative work behavior, psychological empowerment mediates the relationship to the suitability of people with the organization and innovative work behavior, knowledge sharing does not mediate the relationship to organizational justice and innovative work behavior at PDAM Tirta Saribu Sungai, Solok Selatan Regency.

Keywords: Person organization fit, organizational justice, psychological empowerment, knowledge sharing and innovative work behavior

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Literatur.....	9
2.1.1 Perilaku Kerja Inovatif	9
2.1.2 Kesesuaian Orang Dengan Organisasi	13
2.1.3 Keadilan Organisasi.....	15
2.1.4 Pemberdayaan Psikologis	18
2.1.5 Berbagi Pengetahuan	19
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.2.1 Pengaruh Kesesuaian Orang dengan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	21
2.2.2 Pengaruh Kesesuaian Orang dengan Organisasi Terhadap Pemberdayaan Psikologis	22
2.2.3 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	23
2.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasi	

Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	23
2.2.5 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Berbagai Pengetahuan	23
2.2.6 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	24
2.2.7 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Memediasi hubungan antara Kesesuaian Orang dengan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif	24
2.2.8 Pengaruh Berbagai Pengetahuan Memediasi hubungan antara Keadilan Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif	25
2.3 Kerangka Konseptual	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Populasi Penelitian	27
3.2 Jenis dan Sumber Data	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Defenisi Operasional dan Variabel	28
3.4.1 Perilaku Kerja Inovatif	28
3.4.2 Kesesuaian Orang dengan Organisasi	28
3.4.3 Keadilan Organisasi	29
3.4.4 Pemberdayaan Psikologis	29
3.4.5 Berbagai Pengetahuan	29
3.5 Pengukuran Variabel	29
3.6 Metode Analisa Data	30
3.6.1 <i>Measurement Model Assesment</i>	31
3.6.2 <i>Convergent validity</i>	31
3.6.3 <i>Discriminant Validity</i>	31
3.6.4 Analisis Deskriptif	32
3.6.5 <i>R Square dan Q Square</i>	33

3.6.6 <i>Structural Model Assesment</i>	34
3.6.7 Efek Mediasi	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Distribusi Kuesioner	36
4.1.2 Profil Responden.....	37
4.2 <i>Measurement Model Assessment</i>	38
4.2.1 <i>Convergent Validity</i>	39
4.2.1.1 Variabel perilaku kerja inovatif.....	39
4.2.1.2 Variabel kesesuaian orang dengan organisasi	42
4.2.1.3 Variabel Keadilan organisasi.....	43
4.2.1.4 Variabel Pemberdayaan psikologis	45
4.2.1.5 Variabel berbagi pengetahuan	45
4.2.2 <i>Discriminant Validity</i>	47
4.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	49
4.3.1 Perilaku kerja inovatif.....	49
4.3.2 Kesesuaian orang dengan organisasi	49
4.3.3 Keadilan organisasi	49
4.3.4 Pemberdayaan psikologis.....	49
4.3.5 Berbagi pengetahuan.....	49
4.4 <i>R square dan Q square</i>	50
4.5 Uji Hipotesis	52
4.5.1 <i>Structural Model Assesment</i>	52
4.6 Pembahasan.....	55
4.6.1 Pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif.....	55
4.6.2 Pengaruh kesesuaian orang dengan organisasi terhadap Pemberdayaan psikologis	56
4.6.3 Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap Perilaku kerja inovatif	57

4.6.4 Pengaruh keadilan organisasi terhadap Perilaku kerja inovatif	57
4.6.5 Pengaruh keadilan organisasi terhadap Berbagi pengetahuan	58
4.6.6 Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap Perilaku kerja inovatif	58
4.6.7 Pengaruh pemberdayaan psikologis memediasi hubungan terhadap kesesuaian orang dengan organisasi dan perilaku kerja inovatif.....	59
4.6.8 Pengaruh berbagi pengetahuan memediasi hubungan terhadap keadilan organisasi dan perilaku kerja inovatif.....	59

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	61
5.2 Implikasi Penelitian	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.4 Saran Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Perilaku kerja inovatif	3
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	30
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	33
Tabel 3.4 Kriteria R <i>square</i>	34
Tabel 3.5 Kriteria Q <i>Square</i>	34
Tabel 3.6 Tipe Pengujian Mediasi	35
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	36
Tabel 4.2 Profil Responden.....	37
Tabel 4.3 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 1	39
Tabel 4.4 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 2	42
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 3	43
Tabel 4.6 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 4	45
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability</i> Dan AVE	46
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	47
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	48
Tabel 4.10 Deskripsi variabel Penelitian	49
Tabel 4.11 R square dan Q square	51
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assessment</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Profil Responden
- Lampiran 4 *Measurement Model Assessment*
- Lampiran 5 Statistik Deskriptif
- Lampiran 6 R Square dan Q Square
- Lampiran 7 *Structural Model Assessment*