

**PERAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF
TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN
DI PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Laurentius David Ardian Putra

NPM: 210326000

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

**PERAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF
TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN
DI PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)**

Disusun oleh:

Laurentius David Ardian Putra

NPM: 210326000

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing


Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

15 September 2025

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF
TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN
DI PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Laurentius David Ardian Putra

NPM: 210326000

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 1 September 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Anggota Panitia Penguji



Dismas Persada D. Pramudita, S.M., M.SM.



Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

Yogyakarta, 15 September 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Wenefrida Mahestu Noviantra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERAN DUKUNGAN ORGANISASI PERSEPSIAN
DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF
TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN
DI PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Ide, pernyataan maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari ide atau tulisan orang lain, saya nyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada bagian daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar dan terbukti bahwa saya melakukan plagiasi dari keseluruhan ataupun sebagian dalam skripsi ini, maka saya siap untuk menerima konsekuensi, sanksi atau hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 17 Juni 2025

Yang menyatakan,



Laurentius David Ardian Putra

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Dukungan Organisasi Persepsian Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar berkat bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberkati dan menyertai penulis dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini. Kasih sayang dan rahmat yang berlimpah dari-Nya memampukan penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Agustinus Ismantara dan Ibu Bernadeta Wadiyem yang selalu memberikan cinta kasih, doa, dan motivasi kepada penulis. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan doa yang diberikan kepada penulis baik secara lisan maupun tulisan. Terima kasih sudah menjadi alasan bagi penulis untuk terus berjuang dan bertahan hingga akhir.
3. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing,

mengarahkan, dan memberikan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Segenap dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama masa perkuliahan. Terima kasih sudah memfasilitasi penulis untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan.
5. Segenap karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) yang telah bersedia membantu dan menjadi responden penelitian ini sehingga penulis mendapatkan data untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
6. Seseorang yang senantiasa mendampingi, mendukung, membantu, dan memberikan kasih sayang bagi penulis selama masa perkuliahan. Terima kasih sudah menjadi pribadi yang suportif dan kompetitif sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dengan sebaik mungkin.
7. Teman-teman Pemuda Semangat yang telah menjadi teman bagi penulis dalam mengarungi dinamika pembelajaran dari SMA hingga perkuliahan. Terima kasih atas segala waktu, tenaga, dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
8. Teman-teman Divisi *Public Relation* periode 2021-2024 dan PIPH HMPSM 2023/2024 yang telah memberikan berbagai pengalaman selama berdinamika bersama. Terima kasih sudah menjadi rekan penulis dalam mengarungi kehidupan berorganisasi semasa perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman penulis dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan kenangan kepada penulis.

Terima kasih sudah berkenan mengisi kehidupan dan kenangan penulis selama ini.

Demikian penyusunan skripsi ini saya buat dengan sebaik-baiknya. Peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna penyempurnaan penulisan penelitian ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 17 Juni 2025

Penulis,

Laurentius David Ardian Putra

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Serahkanlah hidupmu kepada Tuhan dan percayalah kepada-Nya,
dan Ia akan bertindak”

Mazmur 37:5

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Abstrak	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kepemimpinan Inklusif	13
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Inklusif.....	13
2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Inklusif	15
2.1.3 Faktor Pembentuk Kepemimpinan Inklusif.....	17
2.2 Perilaku Inovatif Karyawan	18
2.2.1 Definisi Perilaku Inovatif Karyawan	18

2.2.2 Tahapan Perilaku Inovatif Karyawan.....	19
2.2.3 Faktor Pembentuk Perilaku Inovatif Karyawan	21
2.3 Dukungan Organisasi Persepsian.....	23
2.3.1 Definisi Dukungan Organisasi Persepsian.....	23
2.3.2 Faktor yang Membentuk Dukungan Organisasi Persepsian	25
2.3.3 Dampak Dukungan Organisasi Persepsian	27
2.4 Teori Pertukaran Sosial	30
2.5 Penelitian Terdahulu	32
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	45
2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan .	45
2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Dukungan Organisasi Persepsian	46
2.6.3 Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan	48
2.6.4..Peran Mediasi Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.....	49
2.7 Model Penelitian	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	53
3.1 Desain Penelitian	53
3.2 Lokasi Penelitian	54
3.3 Populasi dan Sampel.....	54

3.4 Jenis dan Sumber Data.....	56
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.6 Definisi Variabel dan Instrumen Penelitian	57
3.6.1 Kepemimpinan Inklusif	57
3.6.2 Perilaku Inovatif Karyawan.....	58
3.6.3 Dukungan Organisasi Persepsian	59
3.7 Metode Analisis Data.....	59
3.7.1 <i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i> (PLS-SEM)	59
3.8 Pengujian Instrumen	61
3.8.1 Uji Validitas	61
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	63
3.9 Analisis Statistik Deskriptif	64
3.10 Analisis Korelasi	65
3.11 Uji Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Karakteristik Responden.....	68
4.2 Hasil Pengujian Instrumen.....	71
4.2.1 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	71
4.2.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	73
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	75

4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Inklusif.....	75
4.3.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Inovatif Karyawan ...	77
4.3.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi Persepsian	79
4.4 Hasil Analisis Korelasi	80
4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
4.6 Hasil Uji Q-square.....	83
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	84
4.7.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1	86
4.7.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 2	87
4.7.3 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3	89
4.7.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 4	90
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Implikasi Manajerial	95
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98
5.4 Saran bagi Penelitian Selanjutnya.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	69
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	72
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan	74
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Inklusif.....	76
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Inovatif Karyawan	77
Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi Persepsian ..	79
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Korelasi	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4. 10 Hasil <i>Q-square</i>	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	51
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Hipotesis	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	110
Lampiran 2. Kuesioner Profil Responden.....	111
Lampiran 3 Pernyataan Terkait Kepemimpinan Inklusif.....	112
Lampiran 4. Pernyataan Terkait Perilaku Inovatif Karyawan.....	113
Lampiran 5. Pernyataan Terkait Dukungan Organisasi Persepsian	114
Lampiran 6. Surat Persetujuan Penelitian	115
Lampiran 7. Hasil <i>Outer Loadings</i>	116
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	117
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	117
Lampiran 10. Statistik Deskriptif.....	118
Lampiran 11. Hasil Analisis Korelasi	119
Lampiran 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi	119
Lampiran 13. Hasil Uji Q-Square	120
Lampiran 14. <i>Path Coefficients Direct Effect</i>	121
Lampiran 15. <i>Path Coefficients Specific Indirect Effect</i>	121
Lampiran 16. Jurnal Acuan Penelitian	122
Lampiran 17. Dokumentasi Pendistribusian Kuesioner.....	127
Lampiran 18. Hasil Cek Turnitin	129

**Peran Dukungan Organisasi Persepsian
Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Inklusif
Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
di PT Industri Kereta Api (Persero)**

Disusun Oleh:

Laurentius David Ardian Putra

NPM: 210326000

Pembimbing

Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan yang dimediasi oleh dukungan organisasi persepsian. Perkembangan ekonomi yang pesat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing, termasuk PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT INKA (Persero) sebagai satu satunya perusahaan manufaktur kereta api di Indonesia. Sebagai perusahaan berbasis inovasi, PT INKA (Persero) perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuesioner terhadap 167 karyawan PT INKA (Persero). Instrumen penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan serta dukungan organisasi persepsian. Kemudian, dukungan organisasi persepsian juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan serta memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya implementasi kepemimpinan inklusif dan penciptaan dukungan organisasi persepsian yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan inovasi di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Perilaku Inovatif Karyawan, Dukungan Organisasi Persepsian, PT INKA (Persero).