

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT DI RUMAH SAKIT PANTI RINI**

Dosen Pengampu : Aloysia Desy Pramusiwi , SE., M.Sc.



Disusun Oleh :

Yonatar / 200325436

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

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT***

(STUDI PADA RUMAH SAKIT PANTI RINI, KALASAN, DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)



Disusun oleh:

Yonatar

NPM: 20 03 25436

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Pramusiwi', is positioned above the printed name of the supervisor.

Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc

Tanggal 01 Oktober 2024

LEMBAR PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

(STUDI PADA RUMAH SAKIT PANTI RINI, KALASAN, DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Yonatar

20 03 25436

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENUJI

Ketua Panitia Penguji

M. Parhawa Putranta, MBA., Ph.D.

Anggota Panitia Penguji

Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc

Anggota Panitia Penguji

Dimas Persada Dewangga Pramudita, SM., MM.

Yogyakarta, 2024

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan,
bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED*
*ORGANIZATIONAL SUPPORT***

(STUDI PADA RUMAH SAKIT PANTI RINI, KALASAN, DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis tugas akhir ini benar-benar hasil karya sendiri. Setiap pernyataan, ide, atau kutipan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau pemikiran orang lain, bukan merupakan plagiarisme dari hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiarisi, baik sebagian maupun seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang telah saya peroleh akan dinyatakan batal dan saya akan mengembalikannya kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta 1 Oktober 2024

Yang menyatakan



Yonatar

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan segala rahmat serta karunia nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Yang Dimediasi Oleh Dukungan Oranisasional Persepsian”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, terima kasih yang tak terhingga atas berkat dan penyertaan dalam hidup saya, terutama selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga saya dapat menyelesaikannya hingga tahap akhir.
PenyertaanNya membantu saya menghadapi setiap tantangan dan hambatan yang muncul, sampai ke titik di mana skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
2. Keluarga tercinta, termasuk orang tua dan saudara kandung, yang telah memberikan dukungan tak terhingga, baik secara material maupun spiritual. Berkat dukungan mereka, saya mampu menyelesaikan penelitian ini hingga tahap akhir

3. Ibu Aloysia Desy Pramusiwi, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan mencurahkan waktu serta tenaganya sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
4. Diri sendiri, atas tekad, kegigihan, dan kerja keras dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis belajar menghargai setiap usaha dan proses yang telah dilalui. Terima kasih atas ketabahan dan semangat juang yang tak pernah padam meski menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan
5. Rumah Sakit Panti Rini yang bersedia untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian di rumah sakit tersebut.
6. Responden penelitian yang bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan. Keikutsertaan Anda sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Kesalahan dan kekurangan mungkin masih terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima kritik dan saran demi penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 3 Oktober 2024



Yonatar

MOTTO

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”

- Matius 21:22 -

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
Abstrak.....	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II.....	11
2.1 Kepemimpinan Inklusif.....	11
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Inklusif.....	11
2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Inklusif.....	12
2.2 Perilaku Inovatif Karyawan.....	15
2.2.1 Definisi Perilaku Inovatif Karyawan.....	15
2.2.2 Dimensi Perilaku Inovatif Karyawan.....	16
2.3 <i>Perceived organizational support</i> (DOP).....	18
2.3.1 Definisi <i>Perceived organizational support</i> (DOP).....	18
2.3.2 Dimensi Dukungan Organisasi Persepsian.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	27

2.6 Kerangka Penelitian	30
BAB III	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	33
3.3.3 Jumlah Sampel	34
3.3.4 Jenis Data Penelitian	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5 Instrumen Penelitian.....	35
3.6 Metode Pengujian Instrumen	36
3.6.1. Uji Validitas.....	36
3.6.2. Uji Reliabilitas	37
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1. Analisis Deskriptif	38
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV	44
4.1 Pengujian Intrumen	44
4.1.1 Uji Validitas.....	44
4.1.2 Uji Reliabilitas	45
4.2 Statistik Deskriptif Responden.....	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.3 Statistik Deskriptif	49
4.3.1 Kepemimpinan Inklusif (X).....	49
4.3.2 Perceived organizational support (DOP) (M)	50
4.3.3 Perilaku Inovatif Karyawan (Y).....	52

4.4 Pengujian Hipotesis.....	53
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan 53	
BAB V.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Implikasi Manajerial	68
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	69
5.4 Saran Penelitian.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian	33
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel	44
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 6 Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Inklusif.....	49
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel DOP.....	50
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Inovatif Karyawan	52
Tabel 4. 9 Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan	53
Tabel 4. 10 Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perceived organizational support.....	55
Tabel 4. 11 Pengaruh Perceived organizational support Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan	56
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Perceived organizational support (DOP) Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Uji Validitas	81
Lampiran 3. Uji Reliabilitas.....	83
Lampiran 4. Statistika Deskriptif Responden	84
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	86
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Kampus	90
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit Panti Rini	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	30
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Regresi	60

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU
INOVATIF KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH DUKUNGAN
ORGANISASIONAL PERSEPSIAN DI RUMAH SAKIT PANTI RINI**

Disusun Oleh:

Yonatar / 200325436

Pembimbing

Dosen Pengampu : Aloysia Desy Pramusiwi , SE., M.Sc.

Abstrak

Persaingan antar perusahaan meningkat, menuntut pengembangan aspek internal melalui sumber daya manusia. Karyawan menjadi elemen kunci dalam perkembangan perusahaan dan pencapaian tujuan, sehingga kualitas SDM perlu di pertahankan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memahami peran perceived organizational support dalam memengaruhi kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 38 responden yang merupakan pekerja di Rumah Sakit Panti Rini, Kalasan. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan Di Rumah Sakit Panti Rini, dan perceived organizational support berperan dalam memediasi pengaruh tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Perilaku Inovatif Karyawan, Perceived organizational support