



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian ini, penulis akan menyajikan kesimpulan dari penelitian terkait kepemimpinan inklusif, perceived organizational support, perilaku inovatif karyawan, dan aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk penelitian berikutnya. Penulis juga telah merumuskan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta memberikan beberapa saran dan kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi terlihat bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Sehingga Hipotesis 1 (pertama) memberikan hasil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
2. Hasil pengujian regresi terlihat bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perceived organizational support. Sehingga

Hipotesis 2 (kedua) memberikan hasil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif terhadap Perceived organizational support.

3. Hasil pengujian regresi terlihat bahwa Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Sehingga Hipotesis 3 (ketiga) memberikan hasil kesimpulan bahwa Perceived organizational support berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan
4. Hasil pengujian regresi terlihat bahwa Kepemimpinan Inklusif dan Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. Peran pengujian mediasi dilakukan dengan melihat hasil analisis regresi berganda pada hipotesis 4 (empat) sehingga dapat disimpulkan dukungan organisasional cukup kuat dalam memediasi pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa implikasi manajerial, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan inklusif, terdapat item pernyataan yang berbunyi “Jika saya mengalami masalah, pemimpin saya menyarankan saya untuk berkonsultasi dengannya” yang merupakan item dengan nilai yang rendah. Dengan begitu, Rumah Sakit Panti Rini perlu meningkatkan aspek kepemimpinan inklusif, terutama dalam hal keterbukaan pemimpin terhadap konsultasi dengan bawahan. Rumah Sakit Panti rini dapat menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan inklusif,

penerapan kebijakan “keterbukaan”, serta penyesuaian sistem evaluasi kinerja pemimpin untuk memasukkan kriteria kepemimpinan inklusif

2. Dari hasil pengolahan data pada variabel *perceived organizational support*, terdapat item pernyataan yang berbunyi “Perusahaan saya bangga dengan prestasi saya di tempat kerja” yang merupakan item dengan nilai yang rendah. Untuk meningkatkan dukungan organisasional yang dirasakan karyawan, Rumah Sakit Panti Rini perlu meningkatkan pengakuan atas prestasi karyawan melalui program penghargaan yang efektif, komunikasi internal yang lebih baik, dan pelatihan manajer dalam memberikan umpan balik positif. Langkah-langkah ini akan meningkatkan *perceived organizational support*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama melakukan penelitian:

1. Subjek penelitian ini hanya terdiri dari karyawan di Rumah Sakit Panti Rini, sehingga hasil analisis yang diperoleh tidak dapat diterapkan untuk organisasi atau perusahaan lain.
2. Kendala yang signifikan dalam penyebaran kuesioner adalah komunikasi yang kurang optimal antara peneliti dan responden. Penjelasan yang tidak memadai dari peneliti berpotensi membuat responden bingung atau salah mengerti cara pengisian kuesioner yang tepat. Akibatnya, hal ini dapat berdampak negatif pada mutu dan akurasi data yang diperoleh.

3. Kuisisioner berbasis kertas memerlukan serangkaian proses manual yang meliputi distribusi, pengumpulan, dan pengolahan data. Proses-proses ini sering kali memakan waktu lebih lama dibandingkan dengan kuisisioner elektronik, karena melibatkan langkah fisik seperti mencetak dan menyebarkan kuisisioner, mengumpulkan jawaban secara manual, serta memasukkan dan menganalisis data dengan tangan. Oleh karena itu, seluruh proses menjadi lebih lambat dan kurang efisien jika dibandingkan dengan metode elektronik, yang memungkinkan distribusi dan pengolahan data secara lebih cepat dan otomatis

5.4 Saran Penelitian

Berikut saran yang dapat diberikan peneliti setelah melakukan penelitian:

1. Untuk meningkatkan keragaman dan cakupan penelitian, dianjurkan agar studi berikutnya melibatkan karyawan dari berbagai lembaga atau perusahaan lain. Hal ini akan memperluas populasi dan sampel yang diteliti.
2. Dalam menyelesaikan masalah komunikasi yang kurang efektif antara peneliti dan responden, beberapa langkah dapat diambil. Pertama, menyusun panduan pengisian kuisisioner yang mudah dimengerti. Kedua, mengadakan sesi pengarahan atau berkomunikasi langsung dengan partisipan sebelum membagikan kuisisioner. Langkah-langkah ini akan memastikan pemahaman yang tepat terhadap instruksi, sehingga meningkatkan mutu dan akurasi data yang terkumpul.
3. Penggunaan kuisisioner elektronik dapat dipertimbangkan sebagai alternatif dari kuisisioner berbasis kertas. Metode ini menawarkan efisiensi dan

kecepatan yang lebih tinggi, karena menghilangkan kebutuhan proses manual seperti pencetakan, pendistribusian, pengumpulan, dan pengolahan data secara fisik. Dengan kuesioner elektronik, seluruh proses dari distribusi hingga analisis data dapat dilakukan secara otomatis dan lebih cepat, menghemat waktu dan tenaga dalam pengelolaan data.



DAFTAR PUSTAKA

- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p01>
- Arasli, H., Arici, H. E., & Kole, E. (2020). Constructive Leadership and Employee Innovative Behaviors: A Serial Mediation Model. *Sustainability*, 12(7), 2592. <https://doi.org/10.3390/su12072592>
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Bumi aksara.
- Balaka, M. B. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Ahmaddien (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Baliarti, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Bammens, Y. P. M. (2016). Employees' Innovative Behavior in Social Context: A Closer Examination of the Role of Organizational Care. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 244–259. <https://doi.org/10.1111/JPIM.12267>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260. <https://doi.org/10.1080/10400419.2010.504654>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods*.

<https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/10310>

- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). SAGE.
- Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2018). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 13.
<https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597>
- Dwi, S. (2023). Pengaruh berbagai pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dengan mediasi kepemimpinan bersama pada pegawai dinas. *Doctoral Dissertation, STIE BPD Jateng*. <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1426/>
- Eisenberger, R., & Hauntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2024). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272–288. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0251>
- Estuningtyas, R., & Wening, N. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang. *Jurnal Manajemen Kreatif*, 2(2), 72–83.
- Guo, Y., Jin, J., & Yim, S. H. (2022). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Crafting. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010004>
- Hollander, E. (2009). *Inclusive leadership: The essential leader-follower relationship*.
- Hughes, M., Rigtering, J. P. C., Covin, J. G., Bouncken, R. B., & Kraus, S. (2018). Innovative Behaviour, Trust and Perceived Workplace Performance.

British Journal of Management, 29(4), 750–768.

<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12305>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kim, T. K. (2015). *T test as a parametric statistic*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4097/kjae.2015.68.6.540>
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2022). Inclusive leadership: new age leadership to foster organizational inclusion. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 771–797. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0132>
- Leodoro, L., Denise, P., Leocadio, M. C., Peter, V. B., & Konstantinos, T. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53(3), 339–347.
<https://doi.org/10.1111/NUF.12260>
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635–653. <https://doi.org/10.1002/JOB.2054>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Wu, Y., & Abdul Wahab, S. (2021). Does inclusive leadership incite innovative work behavior. *Human Systems Management*, 40(1), 93–102. <https://doi.org/10.3233/HSM-200972>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Poletiek, F. H. (2001). *Hypothesis-testing behavior*. Psychology Press Ltd.
- Prihandono, W. D., & Wijayanto, A. (2020). The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 90–113.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2019-0015>

Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan Inklusif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *Plos One*, 14(2), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>

Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2017.07.002>

Rawat, P. S., Lyndon, S., Pradhan, M. R., Jose, J., Kollenchira, M., & Mehta, G. (2021). Employee reactiveness and inclusive leadership: time to manage emotional diversity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 357–376. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2020-0042>

Rhoades, L., & Eisenberger. (2002). No Title. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Seventh ed). John Wiley & Sons.

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017).

Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 68–86. <https://doi.org/10.1002/JOB.2111>

Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 115–175.

Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1092–1114. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0199>

Zeibote, Z., Volkova, T., & Todorov, K. (2019). The impact of globalization on regional development and competitiveness: cases of selected regions. *Insights into Regional Development*, 1(1), 33–47.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Salam Sejahtera Bapak/Ibu Saudara/i,

Perkenalkan nama saya Yonatar, saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir berupa skripsi sebagai syarat kelulusan.

Judul penelitian saya adalah "**Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang Dimediasi Oleh Perceived organizational support**". Dalam penelitian ini, saya membutuhkan sejumlah responden dengan persyaratan:

1. Bekerja sebagai Admin dan IT di Rumah Sakit Panti Rini
2. Telah bekerja selama minimal 1 tahun di Rumah Sakit Panti Rini

Oleh sebab itu, apabila Bapak/Ibu Saudara/i sesuai dengan persyaratan di atas, dengan kerendahan hati saya memohon waktu Bapak/Ibu Saudara/i berkenan meluangkan 3-5 menit waktu untuk mengisi kuesioner berikut dengan jujur dan sesuai keadaan sebenarnya. Jawaban Anda bersifat rahasia, dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini, serta tidak akan disalahgunakan untuk kepentingan lainnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Yonatar

✉ : yonatarnababan69@gmail.com

PERTANYAAN DEMOGRAFI (WAJIB DIISI)

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda (\checkmark) di pernyataan kuesioner pilihan, dan isilah dengan jujur pada pertanyaan kuesioner isian.

Inisial :

Jenis Kelamin : Pria

Wanita

Usia : tahun

Lama Bekerja : tahun

Bagian : Admin

IT

PERNYATAAN VARIABEL

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda (\checkmark) di setiap pernyataan kuesioner berikut dengan jujur. Pengisian kuesioner ini diperkirakan akan memakan waktu 3-5 menit. Jawaban anda akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja dan tidak akan disalahgunakan untuk kepentingan lain. Respon yang anda berikan bersifat rahasia.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KEPEMIMPINAN INKLUSIF

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin terbuka untuk mendengarkan ide-ide baru.					
2.	Pemimpin memperhatikan peluang baru untuk meningkatkan proses kerja.					
3.	Pemimpin bersedia untuk mendiskusikan tujuan yang diinginkan dan cara-cara baru untuk mencapainya.					
4.	Jika saya mengalami masalah, saya dapat berkonsultasi dengan pemimpin.					
5.	Pemimpin selalu ada dalam tim dan mudah dihubungi.					

6.	Pemimpin selalu ada untuk menjawab pertanyaan seputar pekerjaan yang ingin saya konsultasikan dengannya.					
7.	Pemimpin siap mendengarkan permintaan saya.					
8.	Jika saya mengalami masalah, pemimpin saya menyarankan saya untuk berkonsultasi dengannya.					
9.	Pemimpin bersedia untuk mendiskusikan masalah yang muncul.					

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan saya peduli dengan pendapat saya.					
2.	Perusahaan saya peduli dengan kesejahteraan saya.					
3.	Perusahaan saya menghargai usaha lebih dari saya.					
4.	Perusahaan saya mengabaikan keluhan dari saya.					
5.	Walaupun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, perusahaan saya tidak menyadarinya.					
6.	Perusahaan saya peduli dengan kepuasan saya di tempat kerja.					
7.	Perusahaan saya hanya menunjukkan sedikit perhatian terhadap saya.					
8.	Perusahaan saya bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.					

PERILAKU INOVATIF KARYAWAN

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menciptakan ide-ide baru untuk masalah yang sulit.					
2.	Saya mencari metode, teknik, atau alat kerja baru.					
3.	Jika ada masalah, saya memberi solusi kreatif.					
4.	Saya menggerakkan dukungan untuk ide-ide inovatif.					
5.	Saya mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif.					
6.	Saya membuat atasan saya antusias terhadap ide-ide inovatif saya.					
7.	Saya membuat ide-ide inovatif agar bisa digunakan dalam permasalahan sehari-hari.					
8.	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara yang sistematis.					
9.	Saya mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif.					

Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas Kepemimpinan Inklusif (X)

		Correlations									
		KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10
KI1	Pearson Correlation	1	.773**	.747**	.542**	.511**	.511**	.591**	.544**	.557**	.784**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI2	Pearson Correlation	.773**	1	.851**	.838**	.657**	.745**	.572**	.576**	.819**	.894**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI3	Pearson Correlation	.747**	.851**	1	.691**	.591**	.660**	.672**	.623**	.686**	.881**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI4	Pearson Correlation	.542**	.638**	.691**	1	.667**	.686**	.621**	.610**	.531**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI5	Pearson Correlation	.511**	.657**	.591**	.667**	1	.765**	.565**	.554**	.640**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI6	Pearson Correlation	.511**	.745**	.660**	.686**	.765**	1	.595**	.590**	.759**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI7	Pearson Correlation	.591**	.572**	.672**	.621**	.565**	.595**	1	.512**	.499**	.765**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI8	Pearson Correlation	.544**	.576**	.623**	.610**	.554**	.590**	.512**	1	.646**	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI9	Pearson Correlation	.557**	.819**	.686**	.531**	.640**	.759**	.499**	.646**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KI10	Pearson Correlation	.784**	.894**	.881**	.818**	.801**	.846**	.765**	.772**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Perceived organizational support (Z)

		Correlations									
		DOP1	DOP2	DOP3	DOP4	DOP5	DOP6	DOP7	DOP8	DOP10	
DOP1	Pearson Correlation	1	.640**	.701**	.774**	.630**	.656**	.687**	.335*	.837**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.040	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP2	Pearson Correlation	.640**	1	.592**	.643**	.679**	.640**	.620**	.378*	.806**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.019	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP3	Pearson Correlation	.701**	.592**	1	.718**	.594**	.603**	.632**	.567**	.830**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP4	Pearson Correlation	.774**	.643**	.718**	1	.577**	.507**	.584**	.450**	.817**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	.005	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP5	Pearson Correlation	.630**	.679**	.594**	.577**	1	.569**	.555**	.471**	.797**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.003	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP6	Pearson Correlation	.656**	.640**	.603**	.507**	.569**	1	.758**	.498**	.796**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.001	<.001		<.001	.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP7	Pearson Correlation	.687**	.620**	.632**	.584**	.555**	.758**	1	.539**	.833**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP8	Pearson Correlation	.335*	.378*	.567**	.450**	.471**	.498**	.539**	1	.682**	
	Sig. (2-tailed)	.040	.019	<.001	.005	.003	.001	<.001		<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
DOP10	Pearson Correlation	.837**	.806**	.830**	.817**	.797**	.796**	.833**	.682**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Perilaku Inovatif Karyawan (Y)

		Correlations									
		PIK1	PIK2	PIK3	PIK4	PIK5	PIK6	PIK7	PIK8	PIK9	PIKT
PIK1	Pearson Correlation	1	.684**	.520**	.472**	.477**	.230	.433**	.817**	.595**	.761**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.003	.002	.165	.007	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK2	Pearson Correlation	.684**	1	.496**	.416**	.400*	.193	.561**	.522**	.583**	.730**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	.009	.013	.245	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK3	Pearson Correlation	.520**	.496**	1	.611**	.120	.431**	.456**	.500**	.472**	.689**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	.473	.007	.004	.001	.003	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK4	Pearson Correlation	.472**	.416**	.611**	1	.248	.481**	.495**	.460**	.510**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	<.001		.133	.002	.002	.004	.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK5	Pearson Correlation	.477**	.400*	.120	.248	1	.486**	.476**	.480**	.414**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.473	.133		.002	.003	.002	.010	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK6	Pearson Correlation	.230	.193	.431**	.481**	.486**	1	.442**	.496**	.240	.623**
	Sig. (2-tailed)	.165	.245	.007	.002	.002		.005	.002	.147	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK7	Pearson Correlation	.433**	.561**	.456**	.495**	.476**	.442**	1	.596**	.675**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	.004	.002	.003	.005		<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK8	Pearson Correlation	.617**	.522**	.500**	.460**	.480**	.486**	.596**	1	.661**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.004	.002	.002	<.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIK9	Pearson Correlation	.595**	.583**	.472**	.510**	.414**	.240	.675**	.661**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.001	.010	.147	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PIKT	Pearson Correlation	.761**	.730**	.689**	.706**	.640**	.623**	.790**	.817**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Inklusif (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	9

Uji Reliabilitas Perceived organizational support (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

Uji Reliabilitas Perilaku Inovatif Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

Lampiran 4. Statistika Deskriptif Responden

Kepemimpinan Inklusif (X)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI1	38	3.00	5.00	4.3421	.70811
KI2	38	3.00	5.00	4.3421	.66886
KI3	38	3.00	5.00	4.3684	.67468
KI4	38	3.00	5.00	4.0789	.63167
KI5	38	3.00	5.00	4.0526	.69544
KI6	38	3.00	5.00	4.1579	.59395
KI7	38	2.00	5.00	4.0263	.75290
KI8	38	2.00	5.00	4.0000	.77110
KI9	38	3.00	5.00	4.2105	.70358
Valid N (listwise)	38				

Perceived organizational support (Z)

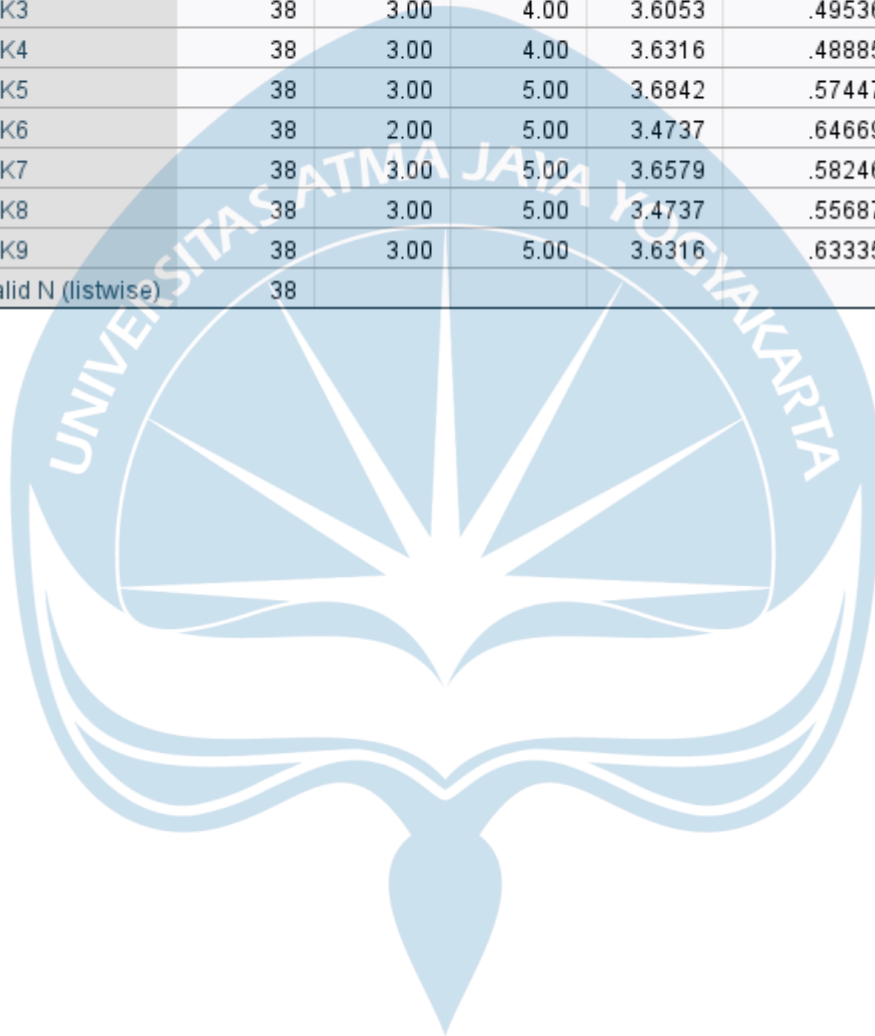
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DOP1	38	3.00	5.00	3.6579	.62715
DOP2	38	3.00	5.00	3.8947	.64889
DOP3	38	3.00	5.00	3.8158	.65162
DOP4	38	3.00	5.00	3.7368	.64449
DOP5	38	3.00	5.00	3.8684	.70408
DOP6	38	3.00	5.00	3.6579	.62715
DOP7	38	2.00	5.00	3.7368	.60109
DOP8	38	2.00	5.00	3.5526	.79517
Valid N (listwise)	38				

Perilaku Inovatif Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PIK1	38	3.00	5.00	3.5526	.55495
PIK2	38	3.00	5.00	3.7632	.48958
PIK3	38	3.00	4.00	3.6053	.49536
PIK4	38	3.00	4.00	3.6316	.48885
PIK5	38	3.00	5.00	3.6842	.57447
PIK6	38	2.00	5.00	3.4737	.64669
PIK7	38	3.00	5.00	3.6579	.58246
PIK8	38	3.00	5.00	3.4737	.55687
PIK9	38	3.00	5.00	3.6316	.63335
Valid N (listwise)	38				



Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hipotesis 1:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KIT ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PIKT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.288	.268	3.12498

a. Predictors: (Constant), KIT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.915	1	141.915	14.532	<,001 ^b
	Residual	351.558	36	9.766		
	Total	493.474	37			

a. Dependent Variable: PIKT

b. Predictors: (Constant), KIT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.005	3.829		4.702	<,001
	KIT	.385	.101	.536	3.812	<,001

a. Dependent Variable: PIKT

Hipotesis 2:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KIT ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DOPT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.265	3.61783

a. Predictors: (Constant), KIT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.569	1	187.569	14.331	<,001 ^b
	Residual	471.194	36	13.089		
	Total	658.763	37			

a. Dependent Variable: DOPT

b. Predictors: (Constant), KIT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.287	4.433		2.997	.005
	KIT	.443	.117	.534	3.786	<,001

a. Dependent Variable: DOPT

Hipotesis 3:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DOPT ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PIKT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.319	3.01265

a. Predictors: (Constant), DOPT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.737	1	166.737	18.371	<,001 ^b
	Residual	326.737	36	9.076		
	Total	493.474	37			

a. Dependent Variable: PIKT

b. Predictors: (Constant), DOPT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.421	3.546		4.913	<,001
	DOPT	.503	.117	.581	4.286	<,001

a. Dependent Variable: PIKT

Hipotesis 4:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DOPT, KIT ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PIKT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.376	2.88577

a. Predictors: (Constant), DOPT, KIT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.006	2	101.003	12.129	<.001 ^b
	Residual	291.468	35	8.328		
	Total	493.474	37			

a. Dependent Variable: PIKT

b. Predictors: (Constant), DOPT, KIT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.260	3.953		3.355	.002
	KIT	.227	.110	.316	2.058	.047
	DOPT	.357	.133	.413	2.686	.011

a. Dependent Variable: PIKT

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Kampus



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

Nomor: 343/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

7 Agustus 2024

Kepada

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Pantj Rini
Jl. Raya Solo - Yogyakarta KM.13,2, Kringinan, Tirtomartani, Kec. Kalasan,
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan
Inklusif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang Dimediasi Oleh Dukungan
Organisasional Persepsian**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Yonatar
No Mahasiswa/Prodi: 200325436/Manajemen
No Handphone : 081379528001

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



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

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit Panti Rini



YAYASAN PANTI RAPIH RUMAH SAKIT PANTI RINI

Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta - 55571
Telp. (0274) 496022, 496264, 497323 (IGD) Faksimile (0274) 497200
Email : rs_pantirini@yahoo.com ; rumahsakitpantirini@gmail.com



14 Agustus 2024

Nomor : L.492/RSRN/U/VIII/2024

Hal : Jawaban izin penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di Yogyakarta

Perkenankanlah pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara kepada Rumah Sakit Panti Rini sebagaimana termaksud dalam surat nomor : 343/Per/I tanggal 7 Agustus 2024 perihal Ijin Penelitian, Permohonan Data

Schubungan dengan permohonan tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan mahasiswa Saudara :

N a m a : Yonatar
N I M : 200325436
Program Studi : Manajemen

Mengadakan penelitian di Rumah Sakit Panti Rini dengan judul : " Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang Dimediasi oleh Dukungan Organisasional Persepsi " dalam rangka penyusunan skripsi bagi yang bersangkutan;

2. kami harap selama mengadakan penelitian di Rumah Sakit Panti Rini, yang bersangkutan bersedia mematuhi peraturan dan tata cara yang sedang berlaku dan atau akan diberlakukan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendapatkan vaksin Covid-19 lengkap;
4. penelitian akan menggunakan metode kuesioner sebanyak 42 sampel karyawan administrasi (non tenaga kesehatan);
5. biaya penelitian sebesar Rp 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah) dapat diselesaikan di bagian keuangan Rumah Sakit Panti Rini;
6. Untuk pelaksanaan selanjutnya, haraplah mahasiswa Saudara menghubungi Kepala Bidang SDM dan Sarana Prasarana, Kepala Bidang Keuangan dan Logistik, dan para Kepala Seksi/Kepala Instalasi/Kepala Unit yang terkait dengan penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Adi Mulyanto, M.P.H.

Tembusan :

1. Kepala Bidang SDM dan Sarana Prasarana Rumah Sakit Panti Rini
2. Kepala Bidang Keuangan dan Logistik Rumah Sakit Panti Rini
3. Sekretaris Rumah Sakit Panti Rini
4. Kepala Seksi Keuangan Rumah Sakit Panti Rini
5. Kepala Seksi Akuntansi Rumah Sakit Panti Rini
6. Kepala Instalasi Rekam Medik Rumah Sakit Panti Rini
7. Kepala Unit Logistik Rumah Sakit Panti Rini
8. Kepala Unit PSI Rumah Sakit Panti Rini
9. Kepala Seksi SDM Rumah Sakit Panti Rini
10. Sdr. Yonatar