

HALAMAN MOTTO

“Keadilan Organisasi lahir dari kejernihan nurani, dan komitmen sejati tumbuh “
dari rasa aman di dalam hati”

“Semua orang berpikir untuk merubah dunia tetapi tidak seorangpun berpikir
untuk merubah dirinya sendiri”

(Penulis)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT kepada-Nyalah kita meminta pertolongan, pengampunan dan petunjuk. Kita berlindung kepada Allah SWT dari segala kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Barang siapa yang mendapat petunjuk Allah SWT maka tidak akan ada yang menyesatkannya, dan barang siapa yang sesat maka tidak ada pemberi petunjuk baginya, Aku bersaksi tidak ada Tuhan Selain Allah dan Muhammad adalah utusannya, semoga do'a, solawat tercurah kepada junjungan dan sauri tauladan kita nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta siapa saja yang mendapat petunjuk pada hari kiamat.

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Suamiku tercinta Bambang Riawan yang sabar dan tak kenal lelah memberi motivasi dukungan dan doa-doanya.
2. Anak-anakku tersayang, juga keluarga besar tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi serta dukungan baik moral maupun material.
3. Ketua Umum Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia DR.dr. Slamet Budiarto, SH, MH.Kes. dan seluruh pengurusnya yang senantiasa memberi arahan, dukungan dan motivasi.
4. Ketua Ikatan Dokter Indonesia Wilayah Jawa Tengah dr. Telogo Wismo Agung Durmanto dan seluruh pengurusnya yang senantiasa memberi dukungan dan motivasi

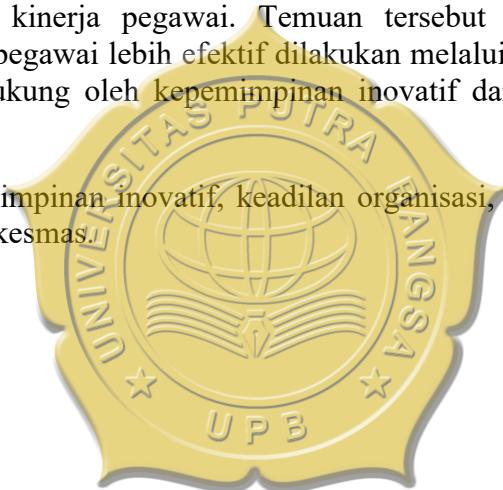
5. Segenap teman-teman Magister Manajemen yang telah bersama-sama berbagi suka maupun duka di dalam kelas maupun dalam whatsapp group.
6. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan Tesis ini.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inovatif dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai Puskesmas se-Kecamatan Kebumen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 119 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan inovatif dan keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan inovatif dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui penguatan komitmen organisasi yang didukung oleh kepemimpinan inovatif dan penerapan keadilan organisasi.

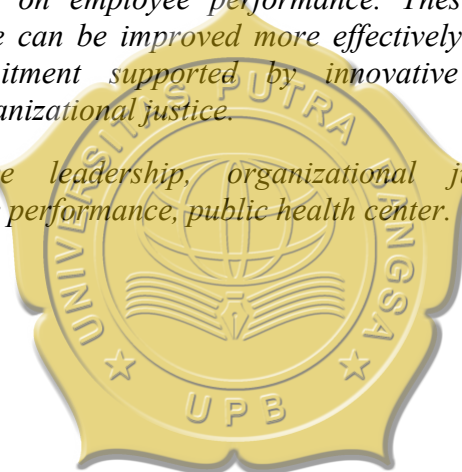
Kata Kunci: kepemimpinan inovatif, keadilan organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai, puskesmas.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of innovative leadership and organizational justice on employee performance through organizational commitment among employees of Public Health Centers (Puskesmas) in Kebumen District. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 119 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results indicate that innovative leadership and organizational justice have a positive and significant effect on organizational commitment, while organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. However, innovative leadership and organizational justice do not have a significant direct effect on employee performance. The findings also reveal that organizational commitment mediates the influence of innovative leadership and organizational justice on employee performance. These results suggest that employee performance can be improved more effectively through strengthening organizational commitment supported by innovative leadership and the implementation of organizational justice.

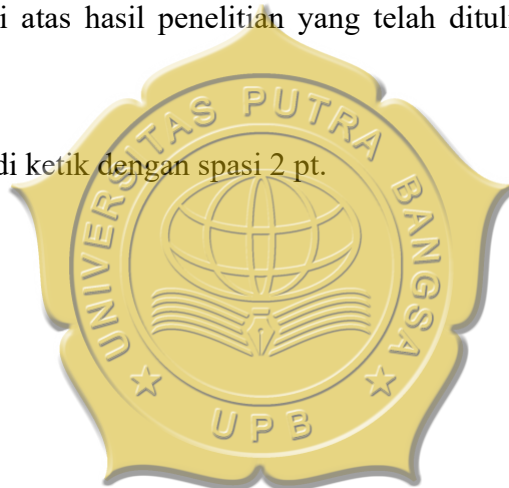
Keywords: *innovative leadership, organizational justice, organizational commitment, employee performance, public health center.*



KATA PENGANTAR

Kata Pengantar ini memuat uraian antara lain:

1. Pernyataan syukur kepada Tuhan YME atas terselesaikannya tesis.
2. Tujuan umum penyusunan tesis.
3. Isi tesis secara singkat
4. Ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang secara langsung membantu penyelesaian tesis tersebut.
5. Harapan peneliti atas hasil penelitian yang telah ditulis dalam bentuk tesis tersebut.
6. Kata pengantar di ketik dengan spasi 2 pt.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	13
1.5. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1. Tinjauan Teori	16
2.1.1. Kinerja.....	16
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	18
2.1.3. Kepemimpinan Inovatif	20

2.1.4. Keadilan Organisasi	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	27
2.4. Model Empiris	35
2.5. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Objek dan Subjek Penelitian	37
3.2. Variabel Penelitian	37
3.3. Definisi Operasional Variabel	39
3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	40
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Populasi dan Sampel	41
3.7. Teknik Analisis.....	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.2. Profil Responden	49
4.3. Analisis Statistik.....	51
4.4. Pembahasan	59
BAB V SIMPULAN	69
5.1. Simpulan.....	69
5.2. Keterbatasan	71
5.3. Implikasi	72
5.3.1. Implikasi Praktis	72
5.3.2. Implikasi Teoritis	74
DAFTAR PUSTAKA	77

LAMPIRAN.....	83
---------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pada Puskesmas di Kebumen	3
Tabel I- 2 Hasil Laporan Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas di Kebumen .	4
Tabel I- 3 Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	4
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel III- 1 Operasional Variabel	39
Tabel III- 2 Frekuensi Responden Per-Puskesmas.....	43
Tabel IV- 1 Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel IV- 2 Usia Responden	50
Tabel IV- 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Tabel IV- 4 Hasil Uji Validitas Konvergen	52
Tabel IV- 5 <i>Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)</i>	53
Tabel IV- 6 <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	54
Tabel IV- 7 R-Square	55
Tabel IV- 8 SRMR	56
Tabel IV- 9 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	56
Tabel IV- 10 Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Model Empiris.....	35
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	84
Lampiran II Data Responden	86
Lampiran III Hasil Kuesioner	90
Lampiran IV Hasil Olah Data SmartPLS	96

