

## INTISARI

Kemajuan teknologi menandai masuknya era revolusi industri 4.0, menuntut manusia untuk memiliki cara berpikir yang baru dari semua pemangku kepentingan, termasuk individu, pelaku bisnis, pemberi pengaruh sosial, dan pembuat kebijakan (Schwab, 2018). Pelaku bisnis perlu memahami perubahan yang terjadi, dan mendorong mereka untuk terus berinovasi (Schwab, 2016). Era revolusi industri 4.0 serta pesatnya kemajuan teknologi ini juga harus dimanfaatkan secara optimal pada industri penyediaan air termasuk PDAM Kabupaten Sleman. Perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam mendorong perilaku kerja inovatif, melalui praktik kepemimpinan inklusif yang dapat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Selain itu, praktik kepemimpinan inklusif dapat mendorong munculnya otonomi kerja persepsian yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif dengan otonomi kerja persepsian sebagai pemediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan secara luring kepada pegawai di PDAM Kabupaten Sleman, dan berhasil terkumpul sebanyak 133 responden. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* atau PLS-SEM, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, serta otonomi kerja persepsian memediasi secara parsial pengaruh positif kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif pegawai PDAM Kabupaten Sleman.

Kata kunci: kepemimpinan inklusif, otonomi kerja persepsian, perilaku kerja inovatif.

## ABSTRACT

*Technological advances mark the entry of the fourth industrial revolution era, required new ways of thinking from all stakeholders, including individuals, business executives, social influencers and policy-makers (Schwab, 2018). Business executives need to understand the changes that are happening, and drive continuous innovation (Schwab, 2016). The Fourth Industrial Revolution and the rapid advancement of technology must also be used optimally by the water industry, including PDAM Kabupaten Sleman. Organizations need to increase efforts to encourage innovative work behavior, through inclusive leadership that can affect organizational success. Besides, inclusive leadership can encourage perceived job autonomy which can increase innovative work behavior.*

*This study aims to examine and analyze the effect of inclusive leadership towards innovative work behavior with perceived job autonomy as a mediation. This research is a quantitative study, with the method of collecting data through questionnaires that are distributed directly to employees at PDAM Kabupaten Sleman, and successfully collected 133 respondents. Hypothesis testing in this study used the Partial Least Square Structural Equation Modeling or PLS-SEM method, using the SmartPLS software version 3.3. The results show that inclusive leadership has a positive effect towards innovative work behavior, and perceived job autonomy partially mediates the positive influence of inclusive leadership on innovative work behavior of PDAM Kabupaten Sleman employees.*

*Keywords: inclusive leadership, perceived job autonomy, innovative work behavior.*