

PERAN KEPEMIMPINAN INKLUSIF TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI BUDAYA BerAKHLAK PADA APARATUR SIPIL NEGARA

*Novanda Fatih Hardanti*¹, *Noor Siti Rahmani*²
Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada
e-mail: *¹ novanda.fatih.h@mail.ugm.ac.id

Abstrak. Inovasi menjadi faktor penting bagi organisasi untuk menjaga keberlanjutan dan performa kinerjanya, termasuk di instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan inovasi instansi pemerintah. Faktor keberhasilan inovasi di organisasi adalah inovasi di level individu atau perilaku kerja inovatif. Beberapa faktor yang penting sebagai anteseden perilaku kerja inovatif adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan inklusif dan budaya BerAKHLAK terhadap Perilaku Kerja Inovatif para ASN. Hipotesis penelitian ini adalah peran kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh budaya BerAKHLAK. Metode penelitian menggunakan kuantitatif survei dengan partisipan 160 ASN di Badan Kepegawaian Negara. Analisis data menggunakan analisis regresi mediasi menunjukkan budaya BerAKHLAK memediasi interaksi antara kepemimpinan inklusif dan perilaku kerja inovatif $\beta = 0,107^*$; 95% (CI: 0,0286 – 0,184) dan kepemimpinan inklusif berperan langsung secara signifikan ke perilaku kerja inovatif dengan $\beta = 0,241^*$; 95% (CI: 0,0817 – 0,397). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berperan terhadap perilaku kerja inovatif dengan budaya BerAKHLAK sebagai mediator secara parsial. Namun demikian, peranan kepemimpinan inklusif lebih efektif secara langsung mendorong perilaku kerja inovatif daripada melalui budaya berAKHLAK.

Kata kunci: *perilaku kerja inovatif; kepemimpinan inklusif; budaya BerAKHLAK*

***INCLUSIVE LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR THROUGH BERAKHLAK CULTURE:
A STUDY OF INDONESIAN CIVIL SERVANTS***

*Novanda Fatih Hardanti*¹, *Noor Siti Rahmani*²
Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada
e-mail: ^{*1}novanda.fatih.h@mail.ugm.ac.id

Abstract. Innovation is a crucial factor for organizations to maintain their sustainability and performance, including government agencies. Various efforts are made to enhance innovation in government agencies. The success factor of innovation in organizations is innovation at the individual level or innovative work behavior. Several important factors as antecedents of innovative work behavior are leadership and organizational culture. This study aims to examine the role of inclusive leadership and the BerAKHLAK culture on the Innovative Work Behavior of civil servants. The hypothesis of this study is that the role of inclusive leadership on innovative work behavior is mediated by the BerAKHLAK culture. The research method used is a quantitative survey with 160 participants from the National Civil Service Agency. Data analysis using mediation regression analysis shows that the BerAKHLAK culture mediates the interaction between inclusive leadership and innovative work behavior with $\beta = 0.107^*$; 95% (CI: 0.0286 – 0.184) and inclusive leadership has a direct significant role in innovative work behavior with $\beta = 0.241^*$; 95% (CI: 0.0817 – 0.397). The results indicate that inclusive leadership plays a role in innovative work behavior, with the BerAKHLAK culture acting as a partial mediator. However, inclusive leadership is more effective in directly promoting innovative work behavior than through the BerAKHLAK culture.

Keywords: *innovative work behavior; inclusive leadership; BerAKHLAK culture*