

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap keterlibatan kerja karyawan, serta peran mediasi komitmen organisasi afektif dalam hubungan tersebut pada lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model kausalitas, serta pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bekerja minimal satu tahun di lingkungan BPS Provinsi NTT, dengan jumlah responden sebanyak 86 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi afektif terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan inklusif dan keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang menghargai keberagaman dan memperkuat ikatan emosional pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan keterlibatan kerja di lingkungan instansi pemerintah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi Afektif

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of inclusive leadership on employee work engagement, with a focus on the mediating role of affective organizational commitment within the Central Bureau of Statistics (Badan Pusat Statistik/BPS) of East Nusa Tenggara Province. Employing a quantitative approach and a causal research model, hypothesis testing was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.0. The population consisted of all civil servants (ASN) who had been employed for at least one year at BPS East Nusa Tenggara, with a total of 86 respondents. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms.

The findings indicate that inclusive leadership has a positive and significant effect on employee work engagement. Furthermore, affective organizational commitment partially mediates the relationship between inclusive leadership and work engagement. These results underscore the importance of leadership that values diversity and fosters emotional attachment to the organization in enhancing employee engagement within public institutions.

Keywords: Inclusive Leadership, Work Engagement, Affective Organizational Commitment