

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif dengan *thriving at work* sebagai variabel mediasi pada pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dalam konteks birokrasi publik yang menghadapi tantangan kompleks dan dinamis, perilaku kerja inovatif menjadi faktor kunci dalam mendorong reformasi dan meningkatkan daya saing organisasi. Namun, sejumlah kendala struktural dan kultural masih membatasi partisipasi pegawai dalam menghasilkan serta mengimplementasikan ide-ide baru. Kepemimpinan inklusif, yang menekankan keterbukaan, ketersediaan, dan aksesibilitas pemimpin (Carmeli *et al.*, 2010), diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis dan kondusif bagi munculnya inovasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei daring terhadap 185 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Instrumen penelitian diadaptasi dari Carmeli *et al.* (2010) untuk kepemimpinan inklusif, Porath *et al.* (2012) untuk *thriving at work*, dan Janssen (2000) untuk perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan (2) *thriving at work* memediasi secara parsial pengaruh positif kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan ini menegaskan pentingnya praktik kepemimpinan yang terbuka, tersedia, dan mudah diakses untuk menumbuhkan vitalitas dan pembelajaran pegawai, yang pada gilirannya mendorong perilaku kerja inovatif dalam lingkungan birokrasi publik.

Kata kunci: kepemimpinan inklusif; *thriving at work*; perilaku kerja inovatif; PLS-SEM; sektor publik; DKI Jakarta.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of inclusive leadership on innovative work behavior with thriving at work as a mediating variable among employees of the DKI Jakarta Provincial Government. In the context of public bureaucracy facing complex and dynamic challenges, innovative work behavior is a key factor in driving reform and enhancing organizational competitiveness. However, various structural and cultural constraints still limit employee participation in generating and implementing new ideas. Inclusive leadership, which emphasizes openness, availability, and accessibility of leaders (Carmeli et al., 2010), is believed to be able to create a psychologically safe and conducive work climate for innovation.

This study used a quantitative approach with an online survey method of 185 civil servants in the DKI Jakarta Provincial Government, selected through purposive sampling. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 4 software. The research instruments were adapted from Carmeli et al. (2010) for inclusive leadership, Porath et al. (2012) for thriving at work, and Janssen (2000) for innovative work behavior.

The results show that (1) inclusive leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior, and (2) thriving at work partially mediated the positive effect of inclusive leadership on innovative work behavior. These findings emphasize the importance of open, available, and accessible leadership practices to foster employee vitality and learning, which in turn encourages innovative work behavior in the public bureaucracy.

Keywords: *inclusive leadership; thriving at work; innovative work behavior; PLS-SEM; public sector; DKI Jakarta*