

INTISARI

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang ikut merasakan lonjakan pertumbuhan *startup*. Kecenderungan *startup* untuk mengalami kegagalan ternyata cukup tinggi. Kurangnya berinovasi serta merebaknya pandemi Covid-19 menjadi penyebab dari kegagalan *startup*. Oleh karenanya, menanamkan perilaku kerja inovatif menjadi faktor penting dalam meningkatkan inovasi. Gaya kepemimpinan pemberdayaan dinilai berperan dalam menanamkan perilaku kerja inovatif dalam diri karyawan. Kepemimpinan pemberdayaan didefinisikan sebagai proses berbagi kekuasaan, mengalokasikan otonomi, dan tanggung jawab kepada bawahan. Diketahui bahwa otonomi semacam itu sangat penting bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan yang kemudian dapat menstimulasi tumbuhnya perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel pemediasian. Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan perusahaan *startup* di DKI Jakarta dengan sampel sebanyak 248 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dan pengujian hipotesisnya menggunakan metode SEM-PLS.

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah: 1) kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan 2) berbagi pengetahuan secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: kepemimpinan pemberdayaan, berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif

ABSTRACT

Indonesia is a country that has also experienced the surge in startup growth. The tendency for startups to fail is quite high. Lack of innovation and the spread of the Covid-19 pandemic are the causes of startup failure. Therefore, instilling innovative work behavior is an important factor in promoting innovation. The empowerment leadership style is considered to play a role in instilling innovative work behavior in employees. Empowerment leadership is defined as the process of sharing power, allocating autonomy, and responsibility to subordinates. It is known that such autonomy is very important for employees to share knowledge which can then stimulate the growth of innovative work behavior.

This research is a quantitative study and aimed at testing and analyzing the effect of empowerment leadership on innovative work behavior with knowledge sharing as a mediator. The data in this study used primary data obtained through distributing questionnaire to startup company employees in DKI Jakarta with a sample of 248 people. The sampling method employed in this research was purposive sampling method and the hypothesis tested by the SEM-PLS method.

The conclusions of the research are: 1) empowerment leadership had a positive impact on innovative work behavior; 2) knowledge sharing partially mediated the positive influence of empowerment leadership on the innovative work behavior.

Keywords: *empowerment leadership, knowledge sharing, innovative work behavior*