

INTISARI

Pandemi *Covid-19* yang terjadi saat ini berdampak pada kinerja organisasi publik. Organisasi publik dituntut melakukan penyesuaian kebijakan untuk bertahan menjaga kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal organisasi publik harus melakukan suatu inovasi. Peran pemimpin dianggap penting guna mendorong perilaku kerja inovatif karyawan untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Gaya kepemimpinan pemberdayaan dinilai berperan dalam mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Kepemimpinan pemberdayaan yang mempunyai sifat mau berbagi kekuasaan, mengalokasikan otonomi, dan tanggung jawab kepada bawahan diketahui sangat penting bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan yang kemudian dapat menstimulasi tumbuhnya perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi dan iklim pembelajaran sebagai variabel moderasi. Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada aparatur sipil negara di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan jumlah sampel sebanyak 138 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dan pengujian hipotesisnya menggunakan metode SEM-PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Berbagi pengetahuan secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, iklim pembelajaran tidak mampu memoderasi hubungan berbagi pengetahuan pada perilaku kerja inovatif karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan pemberdayaan, berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif, iklim pembelajaran.

ABSTRACT

The current Covid-19 pandemic has an impact on the performance of public organizations. Public organizations are required to make policy adjustments to maintain their performance in providing public services. To achieve optimal service, public organizations must make an innovation. The role of the leader is considered important in order to encourage innovative work behavior of employees to realize optimal public services. Empowering leadership style is considered to play a role in encouraging innovative work behavior. Empowering leadership that has the nature of sharing power, allocating autonomy, and responsibility to subordinates is known to be very important for employees to share knowledge which can then stimulate the growth of innovative work behavior in employees.

This study aims to examine and analyze the effect of empowering leadership on innovative work behavior by sharing knowledge as a mediating variable and learning climate as a moderating variable. The data in this study used primary data obtained through distributing questionnaires to state civil apparatus at the ministry of energy and mineral resources with a total sample of 138 people. The sampling method used in this study is the purposive sampling method and the hypothesis testing using the SEM-PLS method.

The results of this study indicate that empowerment leadership directly has a positive effect on innovative work behavior. Knowledge sharing partially mediates the positive influence of empowering leadership on innovative work behavior. However, the learning climate is not able to moderate the relationship of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees.

Keywords: *empowerment leadership, knowledge sharing, innovative work behavior, learning climate.*