

## ABSTRAKSI

Penelitian terkait kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif selama ini didominasi oleh kepemimpinan transformasional, selain itu analisis terkait peranan modal psikologis dalam pembentukan perilaku kerja inovatif masih terbatas. Karena itu penelitian ini dilakukan untuk memperkaya literatur terkait peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku kerja inovatif khususnya pada sektor publik dengan menguji pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan (ELS) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) pada sektor publik dan peran modal psikologis (PCQ) sebagai variabel mediasi pada hubungan antara ELS dan IWB. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner elektronik yang disebar kepada 200 sampel acak sederhana yang tersebar pada 21 Satuan Kerja Badan Pusat Statistik Tingkat Kabupaten/Kota di Provinsi Papua dengan *response rate* sebesar 95,5 persen atau 191 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Model*. Hasil penelitian menunjukkan ELS berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB. Modal psikologis (PCQ) secara parsial memediasi pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap perilaku kerja inovatif. Temuan pada penelitian ini menjadi masukan bagi pimpinan terkait pembentukan perilaku kerja inovatif para pegawai. Selain itu penelitian ini juga menjadi masukan bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPS agar memasukkan aspek-aspek pemberdayaan pegawai pada proses pelatihan kepemimpinan. Selanjutnya modal psikologis pegawai perlu menjadi pertimbangan dalam pembentukan perilaku kerja inovatif dan menjadi aset penting bagi organisasi. Keterbatasan pada penelitian ini adalah penggunaan data *cross-sectional* dalam analisis sehingga tidak mencakup informasi terkait perubahan perilaku pimpinan yang terjadi jika pengukuran dilakukan beberapa kali pada waktu yang berbeda.

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Kepemimpinan yang Memberdayakan, Modal Psikologis, Sektor Publik

## ***ABSTRACT***

*Research related to leadership and innovative work behavior has so far been dominated by transformational leadership. Besides that, the analysis related to the role of psychological capital in the formation of innovative work behavior is still limited. Therefore, this research was conducted in order to enrich the literature related to the role of leadership in shaping innovative work behavior especially in public sector by examines the effect of empowering leadership (ELS) on innovative work behavior (IWB) in public sector and the role of psychological capital (PCQ) as a mediating variable on the relationship between ELS and IWB. Data was collected using electronic questionnaires which was distributed to 200 simple random samples spread over 21 Work Units of the Central Statistics Agency (BPS) at the Regency/City level in Papua Province with 95.5 percent response rate of or completed by 191 respondents. Hypothesis testing was carried out using Partial Least Square - Structural Equation Model. The results showed that ELS had a positive and significant effect on IWB and PCQ partially mediates the impact of empowering leadership on innovative work behavior. The findings become input for leaders regarding the formation of innovative work behavior for employees. In addition, this research is also an input for Educational and Training Center of BPS (Pusdiklat BPS) to include aspects of employee empowerment in the leadership training process. Furthermore, employee psychological capital needs to be considered in the formation of innovative work behavior and becomes an important asset for the organization besides the conventional assets. The use of cross-sectional data in the analysis become the limitation of this study.*

*Keywords: Innovative Work Behavior, Empowering Leadership, Psychological Capital, Psycap, Public Sector*