

INTISARI

Perusahaan rintisan (*start-up*) berkembang pesat didukung dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih. Sebagai perusahaan yang masih pada tahap perkembangan dan dekat dengan teknologi membuat *start-up* menarik perhatian para generasi milenial yang suka tantangan. Untuk mempertahankan eksistensi *start-up* pada lingkungan bisnis yang terus berubah maka perusahaan harus mampu mengelola pengetahuan pada perusahaan untuk menciptakan inovasi. Peran pemimpin dianggap mampu mendorong perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan pada karyawan. Kepemimpinan yang melayani biasanya memprioritaskan kebutuhan dan mau mendengarkan orang lain serta memiliki sifat keterbukaan untuk membangun kepercayaan. Hal ini dinilai mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan memiliki perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan dengan otonomi kerja sebagai variabel mediasi. Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan yang bekerja di *start-up* wilayah Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan. Otonomi kerja secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan.

ABSTRACT

Start-up companies are growing rapidly supported by increasingly sophisticated technological advances. As the companies that are still in the early stages of development and close to technology, start-up attract the attention of the millennial generation who like challenges. In addition, to maintain the existence of a start-up in a constantly changing business environment, companies must be able to manage internal knowledge to foster innovation. The role of the leader is considered capable of encouraging innovative work behavior and sharing knowledge with employees. The servant leadership usually prioritizes needs, wants to listen to others and motivates to build up trust. This is considered to encourage employees to share knowledge and have innovative work behavior.

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of servant leadership on innovative work behavior and knowledge sharing with work autonomy as a mediating variable. The data in this study used primary data obtained by distributing questionnaires to employees working at start-ups in DKI Jakarta with a total sample of 200 people. Then, the method used for sampling is purposive sampling and hypothesis testing using SEM-PLS.

After conducting the research, the results of this study indicated that servant leadership has a positive effect on innovative work behavior and knowledge sharing. Additionally, work autonomy partially mediates the positive effect of servant leadership on innovative work behavior and knowledge sharing.

Keywords: *servant leadership, innovative work behavior, knowledge sharing, job autonom.*