

INTISARI

Dalam era transformasi birokrasi dan tuntutan layanan publik yang semakin kompleks, organisasi sektor publik dituntut untuk lebih adaptif dan inovatif. Salah satu kunci untuk menciptakan inovasi dalam lingkungan kerja publik adalah keterikatan karyawan yang tinggi, yang berpotensi mendorong terjadinya perilaku kerja inovatif. Namun, keterikatan tersebut belum tentu secara langsung menghasilkan inovasi tanpa adanya proses pendukung seperti berbagi pengetahuan di antara karyawan.

Penelitian ini mengajukan pertanyaan utama: apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, dan apakah berbagi pengetahuan berperan sebagai variabel pemediasi dalam hubungan tersebut? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara keterikatan karyawan, perilaku kerja inovatif, dan peran mediasi dari berbagi pengetahuan dalam konteks organisasi sektor publik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 91 responden di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar. Data dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel dan efek mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, berbagi pengetahuan terbukti memediasi secara parsial hubungan tersebut, dengan nilai Variance Accounted For (VAF) sebesar 42,4%. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun budaya kerja yang kolaboratif sebagai landasan pengembangan inovasi dalam sektor publik.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kerja Inovatif, Inovasi Organisasi, Sektor Publik

ABSTRACT

In the era of bureaucratic transformation and increasingly complex public service demands, public sector organizations are required to become more adaptive and innovative. One key to fostering innovation in the public workplace is high employee engagement, which has the potential to stimulate innovative work behavior. However, such engagement does not necessarily lead directly to innovation without supporting processes such as knowledge sharing among employees.

This study addresses the main research question: Does employee engagement influence innovative work behavior, and does knowledge sharing serve as a mediating variable in this relationship? The purpose of this research is to examine the relationship between employee engagement, innovative work behavior, and the mediating role of knowledge sharing in the context of public sector organizations.

This study employs a quantitative approach using a survey method involving 91 respondents at Regional X Badan Kepegawaian Nasional (BKN) Denpasar. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the relationships between variables and the mediating effect.

The results indicate that employee engagement has a positive and significant effect on innovative work behavior. Moreover, knowledge sharing partially mediates this relationship, with a Variance Accounted For (VAF) value of 42.4%. These findings highlight the importance of cultivating a collaborative work culture as a foundation for fostering innovation in the public sector.

Keywords: *Employee Engagement, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior, Organizational Innovation, Public Sector*