

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR : SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SESTEMATIS

Adi Hartomo¹; Praptini Yulianti²

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya^{1,2}

Email : adi.hartomo-2021@feb.unair.ac.id¹; praptini-y@feb.unair.ac.id²

ABSTRAK

Inovasi menjadi kunci supaya organisasi mampu bersaing dalam lingkungan yang semakin dinamis. Organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk inovatif dalam bekerja. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk membentuk perilaku kerja inovatif karyawan. *Empowering leadership*, gaya kepemimpinan dengan memberdayakan karyawan secara optimal, dinilai dapat membentuk perilaku kerja inovatif pada karyawan. Penelitian ini meninjau penelitian-penelitian empiris sebelumnya yang mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Teknik yang digunakan adalah *systematic literature review* (SLR). Literatur yang dianalisis bersumber dari database Scopus yang disaring dengan kriteria tertentu. Fitur analisis Scopus dan software VOSviewer digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif. Hasil tinjauan memberi gambaran tentang jumlah publikasi penelitian berdasarkan tahun, negara, penulis yang terlibat, jurnal penerbit, sektor bisnis, dan bidang keilmuan, serta sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dengan variabel mediator dan moderator yang terlibat.

Kata kunci : Empowering leadership; Innovative work behavior; Systematic literature review; VOSviewer; Scopus

ABSTRACT

Innovation is the key for organizations to be able to compete in an increasingly dynamic environment. Organizations need to create conditions that encourage employees to be innovative in their work. Leadership factors play an important role in shaping employee innovative work behavior. Empowering leadership, a leadership style that empowers employees optimally, is considered to be able to form innovative work behavior in employees. This research reviews previous empirical research that examined the influence of empowering leadership on innovative work behavior. The technique used is a systematic literature review (SLR). The literature analyzed comes from the Scopus database which is filtered using certain criteria. Scopus analysis features and VOSviewer software were used to obtain a descriptive picture. The results of the review provide an overview of the number of research publications by year, country, authors involved, publishing journals, business sector and scientific fields, as well as a conceptual framework that describes the mediator and moderator variables involved.

Keywords : Empowering leadership; Innovative work behavior; Systematic literature review; VOSviewer; Scopus

PENDAHULUAN

Organisasi dihadapkan dengan lingkungan yang semakin dinamis. Munculnya pandemi, perang, perubahan pasar, budaya, demografi, hingga persoalan geopolitik tidak dapat diprediksi kemunculannya. Ketidakpastian ini menimbulkan kekhawatiran dan tantangan bagi organisasi di berbagai sektor. Agar tetap dapat bersaing, organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Inovasi menjadi salah satu bentuk adaptasi penting untuk menghasilkan gagasan baru yang diperlukan untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi (Hijal-Moghrabi dkk, 2020). Ungkapan “*get innovative or get dead*” oleh Kiernan (1995), mengandung makna bahwa tanpa berinovasi, organisasi terancam mati.

Inovasi merupakan proses merealisasikan gagasan kreatif menjadi sesuatu aplikasi yang dapat diterapkan dan bermanfaat (Yulianti dkk, 2022). Inovasi dapat berupa produk baru, layanan baru, maupun cara kerja baru (Kozioł-Nadolna, 2020). Inovasi tercipta dari budaya kerja yang inovatif (*innovative work behavior*). Organisasi perlu mendorong terciptanya budaya kerja *innovative work behavior* untuk menghasilkan inovasi yang berharga. *Innovative work behavior* mengacu pada perilaku karyawan yang secara aktif mencari ide-ide baru dan berusaha untuk merealisasikannya menjadi aplikasi yang berguna sebagai solusi atas masalah pekerjaan di organisasi (Escribá-Carda dkk, 2017).

Faktor kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam mendorong perilaku kerja *innovative work behavior* (Schein, 2016). *Innovative work behavior* merupakan bentuk perilaku kerja diluar rutinitas yang menuntut karyawan mencurahkan lebih banyak pikiran, tenaga, & kemampuan. Karyawan harus dalam kondisi berdaya yaitu bahwa mereka memahami pekerjaan, merasa dihargai, percaya diri pada kemampuan, dan mempunyai kendali atas pekerjaannya. Sehingga, diperlukan kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawan untuk mendorong terciptanya *innovative work behavior*. *Empowering leadership* dipandang sesuai dengan karakteristik memberdayakan tersebut (Gkorezis, 2016).

Penulisan ini bertujuan untuk meninjau perkembangan penelitian yang mengkaji tentang pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* menggunakan teknik *systematic literature review* (SLR). Selain itu, tinjauan ini diharapkan dapat mengidentifikasi variabel lain yang secara bersama-sama terlibat

didalamnya. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian mendasar sebagai berikut:

1. Bagaimana perkembangan penelitian yang mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*?
2. Variabel apa saja yang memediasi dan memoderasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*?

TINJAUAN LITERATUR

Innovative Work Behavior (IWB)

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) mencakup perilaku untuk menghasilkan gagasan baru, mewujudkan gagasan tersebut menjadi sesuatu yang dapat diaplikasikan, dan dengan sukses mengimplementasikannya dalam praktik kerja (Amabile, 1988). Krause (2004) menyebut bahwa *innovative work behavior* terdiri dari dua elemen utama yaitu menghasilkan gagasan baru (*creativity*) sebagai elemen dasar dan implementasi (*implementation*) sebagai perwujudan. Sehingga inovatif tidak cukup hanya menciptakan gagasan baru, namun lebih jauh adalah upaya untuk merealisasikan dan mengimplementasikannya dalam aplikasi yang bermanfaat berupa produk baru, layanan baru, maupun cara kerja baru (Jong & Hartog, 2010).

Janssen (2000) mendefinisikan *innovative work behavior* sebagai bentuk perilaku individu untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru secara sengaja di tempat kerja dalam rangka peningkatan kinerja. Karyawan mengembangkan, mengadopsi, dan menerapkan gagasan baru untuk memecahkan masalah pekerjaan mereka (Yuan & Woodman, 2010). Menurut Jong & Hartog (2010), *innovative work behavior* mencakup empat proses utama yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*. Sementara menurut Messmann & Mulder (2012) terdapat lima proses yang mencerminkan inovatif yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea promotion*, *realisation* dan *reflection*.

Empowering Leadership (EL)

Konsep *empowering* pada bidang manajemen muncul untuk menjawab kebutuhan organisasi akan peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan (Amundsen & Martinsen, 2014). *Empowering* merupakan upaya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dengan menghadirkan suasana yang mendukung dan nyaman melalui praktik-praktik organisasi (Conger & Kanungo, 1988). Ketika

karyawan diberikan kewenangan dan kendali atas pekerjaannya, maka mereka tidak ragu untuk berperan ekstra dan pada akhirnya membawa pada peningkatan kinerja (Mutonyi dkk, 2020). Sehingga muncul sebuah konsep kepemimpinan dengan karakteristik pembagian kewenangan oleh atasan kepada bawahan yaitu *empowering leadership*.

Empowering leadership adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada peningkatan motivasi karyawan melalui pembagian kekuasaan, tanggung jawab dan wewenang untuk membuat keputusan (Zhang & Bartol, 2010). Menurut Ahearne dkk (2005), *empowering leadership* digambarkan dalam empat kriteria yaitu penekanan pentingnya pekerjaan, peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan penyederhanaan aturan pekerjaan. Sedangkan menurut Arnold dkk (2000), *empowering leadership* dicerminkan dengan adanya teladan yang baik oleh pemimpin, peningkatan partisipasi karyawan, pembinaan intensif kepada karyawan, pemimpin yang informatif, dan pemberian perhatian kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menggunakan teknik *systematic literature review* (SLR) untuk meninjau literatur yang mengkaji peran *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. *Systematic literature review* (SLR) adalah metode penelitian yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti-bukti yang ada dalam literatur ilmiah tentang topik tertentu (Moher dkk, 2009). Pengumpulan data dilakukan dengan protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses*) yang terdiri dari tahap *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included* (Liberati dkk, 2009). Fitur analisis SCOPUS (Elsevier), *software* Mendeley Desktop 1.19.8 (Mendeley Ltd, 2008), dan VOSviewer 1.6.17 (Eck & Waltan, 2021) digunakan untuk manajemen dan analisis bibliografi. Literatur yang dianalisis bersumber dari *database* SCOPUS yang diunduh pada 26 Mei 2024.

Pencarian dokumen pada fitur pencarian SCOPUS dilakukan berdasarkan judul, kata kunci, dan abstrak menggunakan frasa spesifik “*innovative work behavior*”,

“innovative behavior”, dan “empowering leadership”. Dokumen kemudian disaring dibatasi hanya untuk jenis artikel, berbahasa Inggris, dan merupakan penelitian empiris yang secara khusus mengkaji peran *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Hasil pencarian awal berdasarkan kata kunci menghasilkan sebanyak 45 dokumen yang kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan kriteria, pemeriksaan duplikasi, dan pemeriksaan relevansi dihasilkan dokumen akhir sebanyak 26 dokumen yang layak. Sebanyak 15 dokumen tersedia dalam versi teks lengkap dan dapat diakses sehingga dapat dilakukan sintesis literatur. Skema pengumpulan literatur relevan disajikan pada Gambar 1.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil analisis secara umum untuk menjawab dua pertanyaan penelitian yaitu tentang perkembangan penelitian dan variabel moderator dan mediator yang terlibat.

Perkembangan Penelitian Pengaruh EL Terhadap IWB

Hasil pencarian dan penyaringan dari *database* SCOPUS ditemukan sebanyak 26 dokumen publikasi yang relevan membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Grafik 1 memperlihatkan tren peningkatan jumlah penelitian yang membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* dalam kurun waktu delapan tahun terakhir dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2024. Jumlah penelitian paling banyak dihasilkan pada tahun 2023 sebanyak 7 penelitian dan paling sedikit pada tahun 2016-2018 sebanyak 1 dokumen per tahun. Penelitian paling banyak dilakukan pada karyawan sektor perhotelan (Tabel 1).

Berdasarkan bidang disiplin keilmuan, bidang *Business, Management and Accounting* menjadi yang paling produktif menghasilkan publikasi penelitian yang membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan menyumbang sekitar 42,1 persen dari keseluruhan publikasi (Grafik 2). Bidang *Psychology* menempati urutan kedua dengan menyumbang sebesar 15,8 persen publikasi. Berdasarkan penulis, Kim Minseo dari Hankyong National University South Korea paling banyak meneliti pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan 2 publikasi (Grafik 3).

Berdasarkan Grafik 4, Cina menempati peringkat pertama untuk negara dengan jumlah penelitian yang membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* terbanyak dengan kontribusi sebanyak 7 publikasi. Peringkat kedua

ditempati oleh India dengan kontribusi sebanyak 4 publikasi. Peringkat ketiga ditempati oleh Australia, Denmark, Indonesia, dan Korea Selatan dengan masing-masing menyumbang sebanyak 2 publikasi. Secara umum, ditemukan bahwa penelitian tentang hubungan *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* paling banyak dilakukan di benua Asia (Tabel 1).

Social Behavior And Personality menjadi jurnal yang paling banyak menerbitkan publikasi yang membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* sebanyak 2 publikasi (Grafik 5). Sementara jurnal lain hanya berkontribusi sebanyak masing-masing 1 dokumen. Kemudian jika dilihat berdasarkan jumlah sitasi, artikel dengan judul "Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination" yang ditulis oleh Rao Jada dkk (2019) paling banyak dikutip oleh penelitian lain dengan sebanyak 76 sitasi (Tabel 2).

Beberapa penulis melakukan kolaborasi untuk mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Berdasarkan analisis peta jaringan kolaborasi dengan fitur *co-authorship* pada *software* VOSviewer 1.6.17, didapatkan visualisasi yang menunjukkan terdapat 3 kelompok besar jaringan kolaborasi penulis (Gambar 2). Kelompok kolaborasi pertama terdiri dari 5 orang penulis yaitu: Feng, Wu, Xie, Zhao, dan Zheng. Kelompok kolaborasi kedua juga terdiri dari 5 orang penulis yaitu: Faulks, Godinic, Obrenovic, Song, dan Waiganjo. Sementara Kelompok kolaborasi ketiga terdiri dari 2 orang penulis yaitu Zhang dan Zhong.

Berdasarkan analisis pemetaan kata kunci dengan fitur *co-occurrence* pada *software* VOSviewer 1.6.17 dengan kriteria minimum sebanyak 2 kali kemunculan kata, maka ditemukan sebanyak 10 kata kunci yang lebih sering dilibatkan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Kata kunci "knowledge sharing" paling sering dilibatkan dengan kemunculan pada 4 penelitian (Gambar 3). Kata kunci "psychological empowerment, transformational leadership, work engagement" masing-masing dilibatkan dalam 3 penelitian. Sedangkan kata kunci lainnya masing-masing dilibatkan dalam 2 penelitian.

Gambar 4 menunjukkan visualisasi jaringan kata kunci yang digunakan dalam penelitian pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Penggunaan kata secara bersama-sama dalam penelitian terbagi ke dalam 5 kelompok yaitu kelompok 1 (merah) terdiri dari kata: "empowering leadership, innovative work

behavior, knowledge sharing, work engagement”; kelompok 2 (hijau) terdiri dari kata: ”health care, psychological empowerment, transformational leadership”; kelompok 3 (biru) terdiri dari kata: ”india, job performance”; kelompok 4 (kuning) terdiri dari kata: ”emotional exhaustion, trust in leader”; dan kelompok 5 (ungu) terdiri dari kata: ”covid-19 pandemic”.

Variabel Mediator & Moderator Pada Pengaruh EL Terhadap IWB

Rangkuman hasil sintesis dari 15 publikasi dengan teks lengkap yang membahas pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* disajikan pada Tabel 1. Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa *empowering leadership* signifikan dan positif mempengaruhi *innovative work behavior* secara langsung. Kepemimpinan *empowering leadership* ditemukan dapat mendorong meningkatnya perilaku *innovative work behavior* pada karyawan (Tian dkk, 2020). Selain itu beberapa variabel ditemukan memediasi dan memoderasi hubungan tersebut. Kerangka konseptual hasil sintesis yang menampilkan variabel mediator dan moderator disajikan pada Gambar 5.

Keberadaan variabel mediator berfungsi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* melalui mediator. Pada analisis kata kunci sebelumnya, kata “knowledge sharing” paling sering dilibatkan dalam penelitian terkait. Selaras dengan hal tersebut, *knowledge sharing* ditemukan sebagai variabel yang memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* (Jabid dkk, 2023). Selain itu juga ditemukan mediator lain seperti *climate for initiative*, *job autonomy*, *learning orientation*, *emotional exhaustion*, dll (gambar 5).

Variabel moderasi berperan untuk mengidentifikasi variasi kekuatan pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* pada kondisi tertentu. Hasil sintesis menemukan bahwa variabel *power distance orientation* dan *job complexity* memoderasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* semakin kuat ketika *power distance orientation* semakin rendah, dan sebaliknya (Vuong & Hieu, 2023). Sedangkan, pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* semakin kuat dalam kondisi *job complexity* yang semakin tinggi, dan sebaliknya (Guo dkk, 2023).

KESIMPULAN

Meskipun menunjukkan tren peningkatan, penelitian yang mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* masih relatif sedikit, hanya sebanyak 26 penelitian dalam kurun waktu delapan tahun terakhir dari tahun 2016. Penelitian paling banyak dilakukan di Asia dimana Cina paling produktif dengan 7 penelitian. Penulis dengan kontribusi terbanyak adalah Kim Minseo dengan 2 publikasi. Publikasi terbanyak diterbitkan di Jurnal *Social Behavior And Personality* yaitu sebanyak 2 publikasi. Sebagian besar penelitian berasal dari bidang *Business, Management, & Accounting* sebesar 42,1 persen. Penelitian paling banyak dilakukan pada karyawan sektor perhotelan.

Kata kunci yang sering dilibatkan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior* antara lain seperti “*knowledge sharing, psychological empowerment, & transformational leadership*”. Hasil sintesis literatur mengkonfirmasi pengaruh signifikan *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Hubungan pengaruh tersebut juga diperantarai oleh beberapa variabel mediator antara lain seperti *knowledge sharing, climate for initiative, job autonomy*. Selain itu, variasi kekuatan hubungan pengaruh tersebut ditemukan hanya ada pada dua variabel moderator yaitu *power distance orientation* dan *job complexity*. Pelibatan variabel moderasi dalam penelitian yang mengkaji hubungan *empowering leadership* dan *innovative work behavior* masih relatif sedikit.

Hasil tinjauan ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya guna mengeksplorasi lebih jauh pengaruh *empowering leadership* terhadap *innovative work behavior*. Namun disisi lain, tinjauan ini masih memiliki keterbatasan seperti penggunaan hanya satu sumber *database*. Tinjauan serupa di masa depan disarankan untuk menggunakan lebih banyak sumber *database* sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

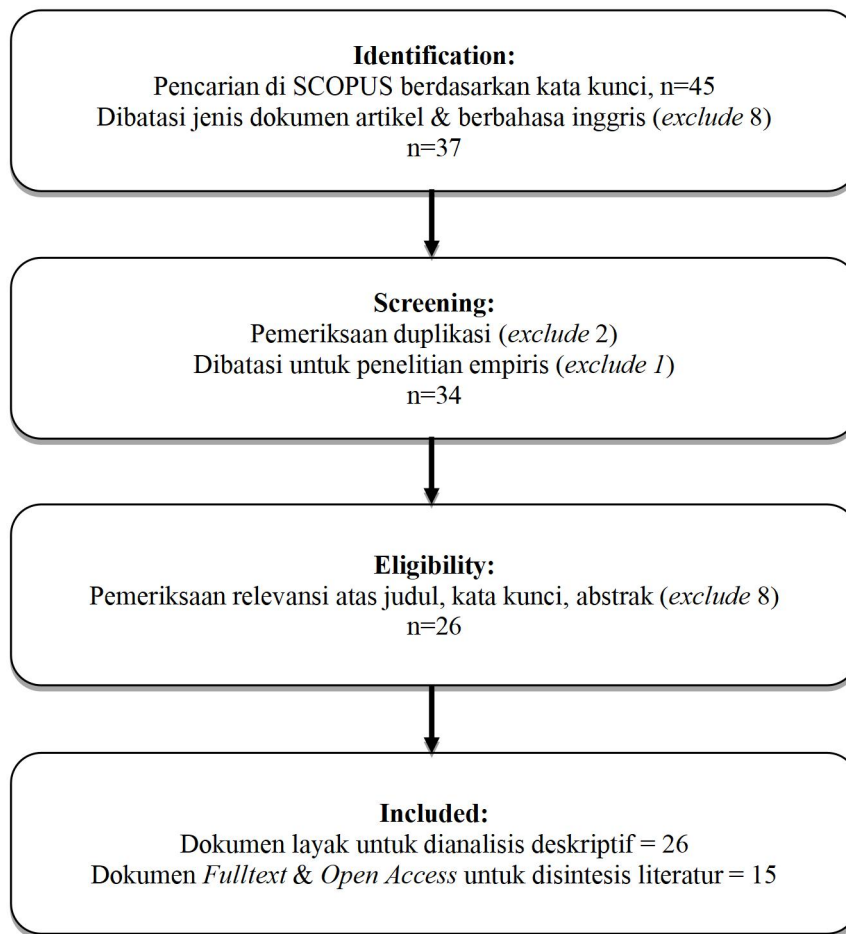
DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Mathieu, J. and Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>
- Amabile, Teresa M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership*

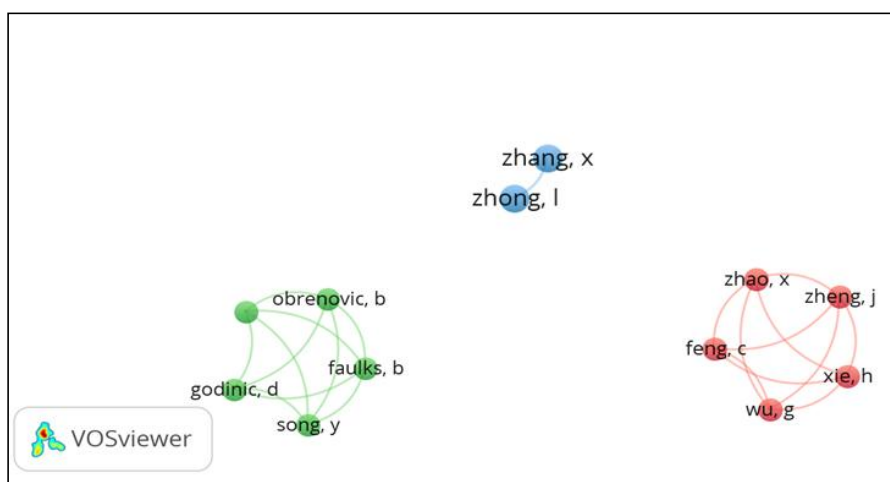
- Quarterly, 25, 487-511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249–269.
- Arundel, A., Bloch, C., & Ferguson, B. (2019). Advancing innovation in the public sector: Aligning innovation measurement with policy goals. *Research Policy*, 48(3), 789-798. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.12.001>
- Bessant, J. (2003). *Challenges in Innovation Management*. Elsevier Science.
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C.-Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.
- Contreras, F., Espinosa, J.C., Dornberger, U., & Acosta, Y.A.C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25.
- Escribá-Carda, N., Balbastre-Benavent, F., & Canet-Giner, M. T. (2017). Employees' perceptions of high-performance work systems and innovative behaviour: the role of exploratory learning. *European Management Journal*, 35(2), 273-281.
- Gkorezis, Panagiotis. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Educational Management*, 30 (6), 1030 – 1044. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2015-0113>
- Guo, Y., Peng, Y., & Zhu, Y. (2023). How does empowering leadership motivate employee innovative behavior: A job characteristics perspective. *Current Psychology*, 42(21), 18280–18290.
- Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M. & Ramanathan, K. (2020). Innovation in public organizations: do government reforms matter?. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 731-749. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2020-0106>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287–302.
- Jong, J.P.I & Hartog, D.N.D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547>
- Kiernan, M. J. (1995). *Get Innovative Or Get Dead!*. Pennsylvania: Douglas & McIntyre.
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79e102
- Liberati, A., Altman, D.G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P.C., Loannidis, J.P.A., Clarke, M., Devereaux, P.J., Kleijnen, J., Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and metaanalyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Journal Clinical Epidemiology*, 62(10), 1–34. DOI:10.1016/j.jclinepi.2009.06.006
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43e59.

- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097.
- Moore, M. & Hartley, J. (2008). Innovations in governance. *Public Management Review*, 10(1), 3-20. DOI: 10.1080/14719030701763161
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175–197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Schein, E.H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley and Sons.
- Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <http://dx.doi.org/10.2307/256701>
- Srivastava, A., Bartol, K.M., & Locke, E.A. (2006). Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Vuong, B. N., & Hieu, V. T. (2023). The effect of empowering leadership on job performance among frontline employees: does power distance orientation matter? *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(3), 394–412. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0333>
- Waheed, M., Klobas, J.E., & Kaur, K. (2016). The importance of actual use in defining and measuring innovative behaviour: comparison of e-book reader users and non-users. *Journal of Librarianship and Information Science*, 49 (4), 368-379.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53 (2), 323-342.
- Yulianti, P., Sridadi, R., & Lestari, Y. D. (2022). Fostering creative performance in public universities. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 15–26.
- Zhang, X. & Bartol, K.M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK, TABEL



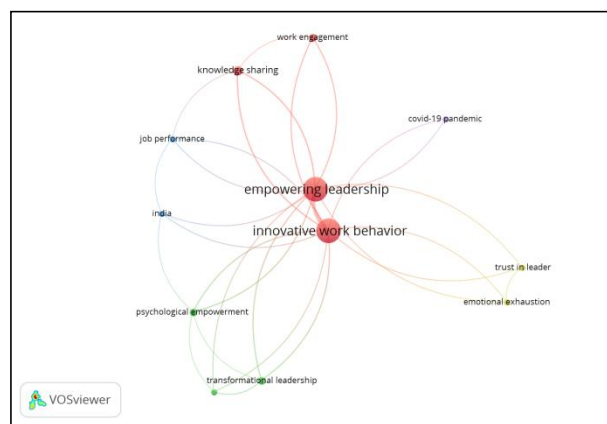
Gambar 1. Skema pencarian literatur dengan protokol PRISMA (Liberati dkk, 2009)



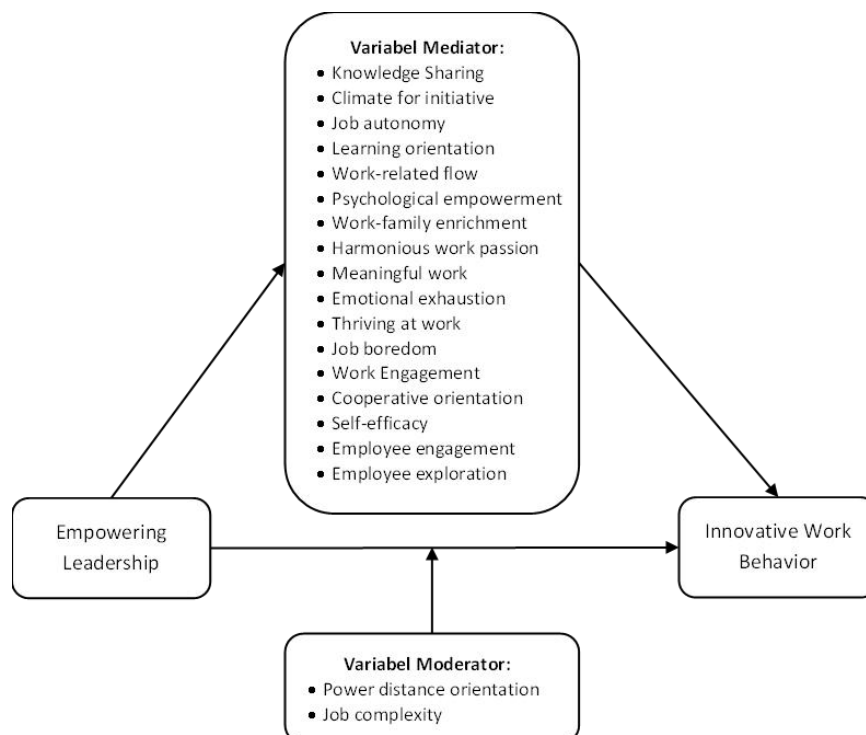
Gambar 2. Visualisasi jaringan antar penulis penelitian terkait (VOSviewer)

Selected	Keyword	Occurrences	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	empowering leadership	26	51
<input checked="" type="checkbox"/>	innovative work behavior	26	51
<input checked="" type="checkbox"/>	knowledge sharing	4	10
<input checked="" type="checkbox"/>	psychological empowerment	3	9
<input checked="" type="checkbox"/>	transformational leadership	3	9
<input checked="" type="checkbox"/>	health care	2	7
<input checked="" type="checkbox"/>	work engagement	3	7
<input checked="" type="checkbox"/>	emotional exhaustion	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	india	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	job performance	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	trust in leader	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	covid-19 pandemic	2	4

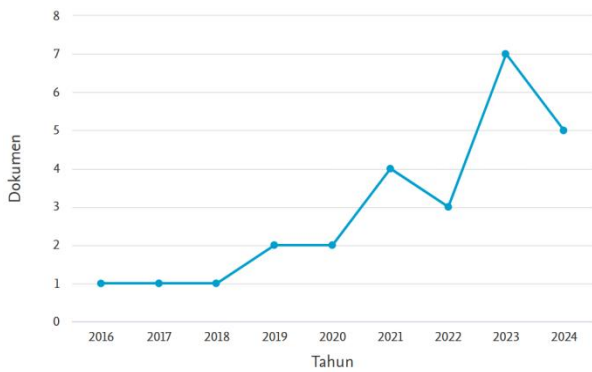
Gambar 3. Kata kunci yang dilibatkan dalam penelitian terkait (VOSviewer)



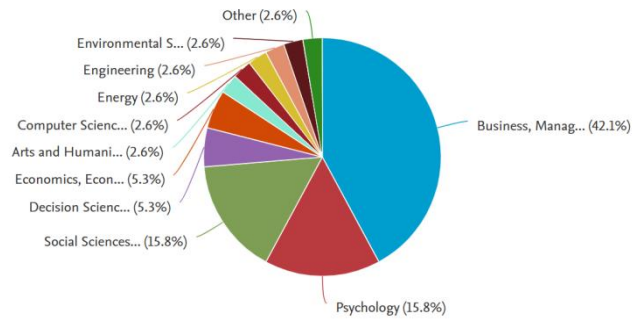
Gambar 4. Visualisasi jaringan kata kunci yang dilibatkan dalam penelitian terkait (VOSviewer)



Gambar 5. Konstruksi variabel hasil sintesis literatur



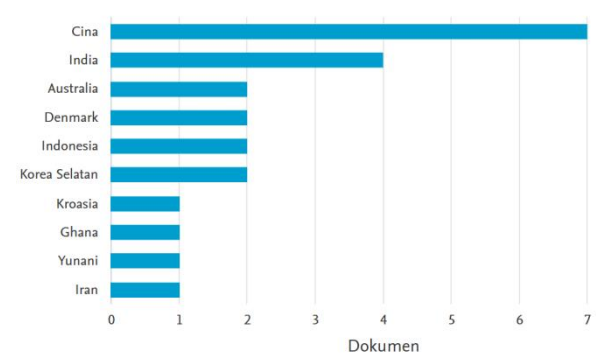
Grafik 1. Perkembangan jumlah publikasi relevan setiap tahun (scopus)



Grafik 2. Persentase publikasi relevan berdasarkan bidang penelitian (scopus)



Grafik 3. Penulis dengan jumlah publikasi relevan terbanyak (scopus)



Grafik 4. Negara dengan jumlah publikasi relevan terbanyak (scopus)



Grafik 5. Jurnal dengan jumlah publikasi relevan terbanyak (scopus)

Tabel 1. Ringkasan Temuan Relevan Hasil Sintesis Literatur

No.	Penulis	Lokus Penelitian	Sektor	Temuan Variabel Terkait
1.	Jabid dkk (2023)	Indonesia (Asia)	Perhotelan	Knowledge Sharing (mediator)
2.	Hassi dkk (2022)	Maroko (Afrika)	Ekonomi	Climate for initiative (mediator) Job autonomy (mediator)
3.	Mutonyi dkk (2020)	Norwegia (Eropa)	Publik Transportasi	Learning orientation (mediator)
4.	Coun dkk (2021)	India (Asia)	Bisnis	Work-related flow (mediator)
5.	Mohammed & Al-Abrow (2024)	Irak (Asia)	Kesehatan	Psychological empowerment (mediator)
6.	Kyei-Frimpong dkk (2024)	Ghana (Afrika)	Perhotelan	Work-family enrichment (WFE) (mediator)
7.	Madaan & Sharma (2024)	India (Asia)	Perhotelan	Harmonious work passion (mediator)
8.	Vuong & Hieu (2023)	Vietnam (Asia)	Perbankan	Power distance orientation (moderator)
9.	Guo dkk (2023)	China (Asia)	Enterprise	Meaningful work (mediator) Job complexity (moderator)
10.	Li dkk (2023)	China (Asia)	Bisnis	Work engagement (mediator) Emotional exhaustion (mediator)
11.	Kim & Beehr (2023)	Amerika Serikat (Amerika)	Keuangan, kesehatan, TI	Thriving at work (mediator) Job boredom (mediator)
12.	Tian dkk (2020)	China (Asia)	Manufaktur	ngagement (mediator)
13.	Lin dkk (2022)	China (Asia)	Perhotelan	Cooperative orientation (mediator)
14.	Wihuda dkk (2017)	Indonesia (Asia)	Perhotelan	Self-efficacy (mediator) Employee engagement (mediator)
15.	Gkorezis (2016)	Yunani (Eropa)	Pendidikan	Employee exploration (mediator)

Sumber: Scopus

Tabel 2. Publikasi dengan sitasi terbanyak

No.	Penelitian	Jumlah Sitasi
1.	Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination (Rao Jada dkk, 2019)	76
2.	Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model (Gkorezis, 2016)	53
3.	Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway (Mutonyi dkk, 2020)	53
4.	Impact of empowering leadership, innovative work, and organizational learning readiness on sustainable economic performance: an empirical study of companies in russia during the COVID-19 pandemic (Faulks dkk, 2021)	50
5.	A Two-Pronged Approach? Combined Leadership Styles and Innovative Behavior (Günzel-Jensen dkk, 2018)	32

Sumber: Scopus