

# Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan

Arma Yulita <sup>a</sup>,\* Adi Rahmat <sup>a,\*</sup> Adolf Bastian <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara Empowering Leadership dan perilaku kerja yang inovatif. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran mediasi berbagi pengetahuan dalam hubungan antara bagaimana Empowering Leadership dan perilaku kerja yang inovatif. Lokasi penelitian ini dilakukan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2021 hingga Januari 2022. Sumber data penelitian ini adalah ASN dan non ASN. Dengan total 69 orang pegawai ASN dan Non ASN yang menjadi responden dalam sampel penelitian. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, uji validitas konergen dan diskriminan serta uji reliabilitas, dengan Smart PLS. Hasil penelitian dari data yang telah diolah, menunjukkan bahwa secara langsung empowering leadership secara positif menyebabkan perilaku kerja inovatif bawahan. Variabel empowering leadership secara positif menyebabkan perilaku berbagi pengetahuan berbagi pengetahuan variabel perilaku berbagi pengetahuan secara negatif mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif bawahan. Selanjutnya variabel perilaku berbagi pengetahuan secara signifikan memediasi pengaruh pengaruh empowering leadership terhadap perilaku kerja inovatif bawahan.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 Mei 2022  
Revised 25 Mei 2022  
Accepted 31 Mei 2022

---

## KATA KUNCI

Empowering Leadership,  
Perilaku Kerja Inovatif,  
Pengetahuan

---

## Pendahuluan

Perilaku kerja karyawan yang inovatif telah muncul sebagai faktor penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Perilaku kerja karyawan yang inovatif mengacu pada penciptaan, pengembangan dan implementasi ide-ide baru dan berguna dalam organisasi (Baer, 2012). Dalam salah satu studi terbaru, Shanker dkk. (2017) berpendapat bahwa organisasi yang gagal berinovasi berpotensi mengurangi kemampuan mereka untuk melawan persaingan dan menghadapi risiko keluar dari pasar. Atau, organisasi yang terus berinovasi telah ditemukan untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Ogbonnaya dan Valizade, 2016).

Dalam beberapa tahun terakhir, pentingnya perubahan organisasi dan inovasi menjadi perhatian utama sebagai modal intelektual yang merupakan aset non-keuangan, seperti sistem organisasi dan kemampuan sumber daya manusia dianggap menciptakan nilai lebih. Seperti yang disampaikan dalam artikelnya, Lin & Shin (2021) bahwa inovasi adalah mengejar perubahan baru, berorientasi pada tujuan, dan terorganisir (Drucker, 1985). Sementara banyak perusahaan di masa lalu hanya berfokus pada peningkatan produktivitas organisasi, baru-baru ini mereka telah menekankan kinerja inovasi yang dapat menciptakan nilai tambah tinggi

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

dengan beradaptasi pada persaingan dan lingkungan yang cepat berubah (Park, 2002; Seo, Kim, & Yoon, 2013).

Sejak individu anggota organisasi mengembangkan, menyebarkan, dan memodifikasi ide-ide, titik awalnya adalah inovasi. Inovasi organisasi dimulai dengan perilaku inovatif anggota individu. Perilaku inovatif anggota organisasi didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja untuk menciptakan, memperkenalkan dan mengeksekusi ide-ide baru yang membantu meningkatkan peran tugas seseorang atau kinerja organisasi (West & Farr, 1989 dalam Lin & Shin (2021). Hal ini dipandang sebagai faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi karena dapat menyebabkan peningkatan produktivitas tanpa memerlukan biaya tambahan. Menurut Getz dan Robinson (2003) dalam Dhuha & Seger (2019) peningkatan inovasi di organisasi disebabkan oleh 80% dari ide-ide baru yang diprakarsai oleh karyawan dan hanya 20% sisanya merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh organisasi baik melalui strategi maupun struktur, hal ini menjadi dasar bahwa karyawan merupakan aset yang penting dalam menghasilkan sebuah inovasi.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Social Exchange Theory***

Teori pertukaran yang dibangun oleh George C. Homans merupakan reaksi terhadap paradigma fakta sosial yang terutama dikemukakan oleh Durkheim. Homans mengatakan bahwa proses interaksi sosial dapat memunculkan suatu fenomena baru akibat dari interaksi tersebut. Sekalipun ia mengakui proses interaksi, namun ia juga mempersoalkan bagaimana cara menerangkan fenomena yang muncul dari proses interaksi.

### ***Empowering Leadership***

Mengutip Dhuha & Seger (2019) bahwa pemimpin secara langsung mempengaruhi perilaku bawahan mereka dalam banyak hal, seperti menjadi contoh model, definisi tujuan, alokasi penghargaan dan distribusi sumber daya (Redmond, Mumford, & Teach, 1993). Jung et al. (2003) mengemukakan bahwa pemimpin juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi anggota dengan mendorong mereka untuk mencoba melakukan berbagai cara tanpa perlu khawatir mendapatkan hukuman apabila hasil dari usahanya tidak memberikan manfaat baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi. Adanya fungsi tersebut menjadikan pemimpin memiliki efek penting pada kreativitas bawahan (Redmond et al.,1993).

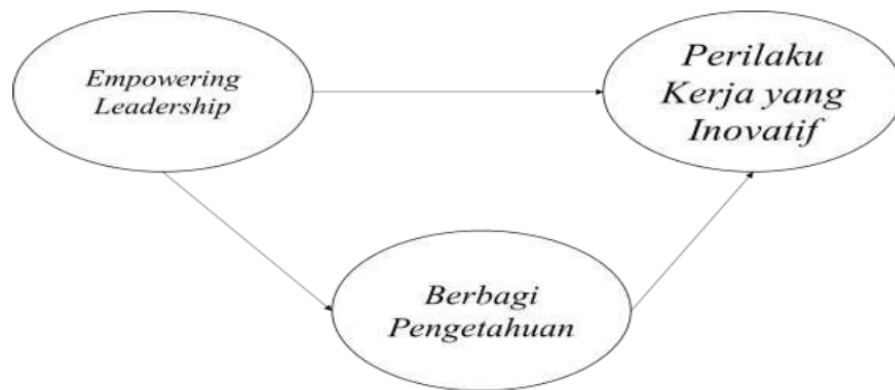
### ***Perilaku Kerja yang Inovatif***

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk ataupun jasa baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut De Jong et al (2008) dalam Ahmed et al. (2018) perilaku kerja inovatif atau Innovative Work Behaviour adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi.

### ***Berbagi Pengetahuan***

Menurut Darroch & McNaughton (2002) dalam Ahmed et al. (2018) berbagi pengetahuan berpotensi untuk memperkaya kompetensi karyawan, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan organisasi dan dapat memfasilitasi inovasi. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang melibatkan transfer keterampilan, kebijaksanaan dan keahlian di antara karyawan (Tsai, 2002 dalam Ahmed et al., 2018).

### **Kerangka Penelitian**



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### **Metode**

#### ***Studi Eksplanatori dan Kuantitatif***

Studi eksplanatori digunakan dalam penelitian ini. Studi eksplanatori merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengapa sebuah fenomena muncul. Selain itu, penelitian jenis ini juga berupaya untuk membangun, memperluas, mengelaborasi atau menguji teori (Neuman, 2011). Penelitian saat ini bertujuan untuk menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara Empowering Leadership dan perilaku kerja yang inovatif berdasarkan teori pertukaran sosial.

Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. Dalam penelitian pada bidang manajemen yang berakar pada ilmu sosial, metode kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berakar pada positivist social science approach yang “emphasizes discovering causal law, careful empirical observations and value-free research” (Neuman, 2014, p. 97). Selanjutnya, penelitian saat ini menggunakan cross-sectional survey dalam mengumpulkan data penelitian untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan***

Validitas merupakan ukuran yang menentukan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat

menganggap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara setiap indicator dengan variabel eksogen dan endogen. Jika nilai koefisien korelasi (*loading factor*) lebih besar dari 0,30 maka memenuhi kriteria validitas konvergen, sedangkan jika nilai koefisien korelasi (*loading factor*) > nilai *cross loading* maka dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 1. Validitas Konvergen dan Diskriminan Variabel

	Autonomy Support	Development Support	Empowering Leadership	Perilaku Berbagi Pengetahuan	Perilaku Inovatif
ASo1	0.596	-1.139	1.288	-0.247	<b>0.403</b>
ASo2	0.600	-0.529	0.956	0.803	<b>-0.484</b>
ASo3	0.688	-0.715	1.202	0.617	<b>-0.378</b>
ASo4	0.772	-0.545	1.219	-0.457	<b>0.359</b>
ASo5	0.813	-0.991	1.656	-0.333	<b>0.111</b>
ASo6	0.732	-0.836	1.261	0.237	<b>0.024</b>
ASo7	0.724	-0.425	0.990	0.257	<b>-0.037</b>
ASo8	0.766	-0.704	1.290	0.057	<b>0.014</b>
ASo9	0.712	-0.994	1.436	0.594	<b>-0.378</b>
ASo10	0.796	-0.780	1.501	-0.281	<b>0.057</b>
ASo11	0.770	-0.632	1.438	-0.517	<b>0.121</b>
ASo12	0.770	-0.557	1.377	-0.442	<b>0.092</b>
DSo1	0.000	0.597	-0.917	0.099	<b>0.199</b>
DSo2	0.000	0.617	-0.356	0.187	<b>0.002</b>
DSo3	0.000	0.742	-0.198	-0.121	<b>0.100</b>
DSo4	0.000	0.830	0.642	-0.014	<b>-0.175</b>
DSo5	0.000	0.820	0.317	-0.129	<b>-0.056</b>
DSo6	0.000	0.834	0.145	0.038	<b>-0.004</b>
Iv_AUTO	0.000	-1.000	0.893	-0.000	<b>0.000</b>
Iv_DEVE	0.000	1.000	0.893	-0.000	<b>0.000</b>
KSo1	0.000	-0.179	0.106	0.889	<b>-0.139</b>
KSo2	0.000	-0.264	0.265	0.931	<b>-0.101</b>
KSo3	0.000	0.115	-0.097	0.894	<b>0.115</b>
KSo4	0.000	0.373	-0.316	0.808	<b>0.141</b>
IWB01	0.000	0.097	-0.125	0.252	<b>0.794</b>
IWB02	0.000	0.116	-0.048	0.002	<b>0.929</b>
IWB03	0.000	0.081	0.038	-0.319	<b>0.832</b>
IWB04	0.000	0.081	0.044	0.217	<b>0.862</b>
IWB05	0.000	-0.132	0.221	-0.019	<b>0.834</b>
IWB06	0.000	0.535	-0.438	-0.043	<b>0.706</b>
IWB07	0.000	0.042	-0.184	-0.122	<b>0.857</b>
IWB08	0.000	-0.243	0.221	-0.081	<b>0.868</b>
IWB09	<b>0.000</b>	<b>-0.494</b>	<b>0.450</b>	<b>0.116</b>	<b>0.837</b>

Catatan. Data Olahan 2021

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kelayakan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Reliabilitas setiap indicator dapat dilihat dari reliabilitas komposit atau melalui cronbach's alpha.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas

Reliability	Empowering Leadership	Perilaku Berbagi Pengetahuan	Perilaku Inovatif
Cronbach's Alpha	0.893	0.882	0.837
Kategori	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Catatan. Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai reliabilitas yang diukur dengan reliabilitas komposit maupun cronbach's alpha. Pada nilai reliabilitas komposit nilai reliabilitas variabel Empowering Leadership sebesar 0,893. Perilaku berbagi pengetahuan sebesar 0,882 dan Perilaku inovatif sebesar 0.837 termasuk kategori tinggi.

### Loadings dan Cross Loading

Pada pengujian selanjutnya, yaitu uji validitas diskriminan, item pertanyaan dalam sebuah skala pengukuran dikatakan valid secara diskriminan apabila item- item pengukur variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukurnya dan memiliki korelasi yang lemah atau bahkan cenderung tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain (Neuman, 2014). Pada table berikut dapat dilihat bahwa seluruh item pengukur variabel-variabel penelitian memiliki korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 3. Hasil Loadings dan Cross Loading

	Autonomy support	Development support	Empowering Leadership	Perilaku Berbagi Pengetahuan	Perilaku Inovatif
ASo1	0.596	-1.139	1.288	-0.247	<b>0.403</b>
ASo2	0.600	-0.529	0.956	0.803	<b>-0.484</b>
ASo3	0.688	-0.715	1.202	0.617	<b>-0.378</b>
ASo4	0.772	-0.545	1.219	-0.457	<b>0.359</b>
ASo5	0.813	-0.991	1.656	-0.333	<b>0.111</b>
ASo6	0.732	-0.836	1.261	0.237	<b>0.024</b>
ASo7	0.724	-0.425	0.990	0.257	<b>-0.037</b>
ASo8	0.766	-0.704	1.290	0.057	<b>0.014</b>
ASo9	0.712	-0.994	1.436	0.594	<b>-0.378</b>
AS10	0.796	-0.780	1.501	-0.281	<b>0.057</b>
AS11	0.770	-0.632	1.438	-0.517	<b>0.121</b>
AS12	0.770	-0.557	1.377	-0.442	<b>0.092</b>
DSo1	0.000	0.597	-0.917	0.099	<b>0.199</b>
DSo2	0.000	0.617	-0.356	0.187	<b>0.002</b>
DSo3	0.000	0.742	-0.198	-0.121	<b>0.100</b>

<b>DS04</b>	0.000	0.830	0.642	-0.014	<b>-0.175</b>
<b>DS05</b>	0.000	0.820	0.317	-0.129	<b>-0.056</b>
<b>DS06</b>	0.000	0.834	0.145	0.038	<b>-0.004</b>
<b>Iv_AUTO</b>	0.000	-1.000	0.893	-0.000	<b>0.000</b>
<b>Iv_DEVE</b>	0.000	1.000	0.893	-0.000	<b>0.000</b>
<b>KS01</b>	0.000	-0.179	0.106	0.889	<b>-0.139</b>
<b>KS02</b>	0.000	-0.264	0.265	0.931	<b>-0.101</b>
<b>KS03</b>	0.000	0.115	-0.097	0.894	<b>0.115</b>
<b>KS04</b>	0.000	0.373	-0.316	0.808	<b>0.141</b>
<b>IWBo1</b>	0.000	0.097	-0.125	0.252	<b>0.794</b>
<b>IWBo2</b>	0.000	0.116	-0.048	0.002	<b>0.929</b>
<b>IWBo3</b>	0.000	0.081	0.038	-0.319	<b>0.832</b>
<b>IWBo4</b>	0.000	0.081	0.044	0.217	<b>0.862</b>
<b>IWBo5</b>	0.000	-0.132	0.221	-0.019	<b>0.834</b>
<b>IWBo6</b>	0.000	0.535	-0.438	-0.043	<b>0.706</b>
<b>IWBo7</b>	0.000	0.042	-0.184	-0.122	<b>0.857</b>
<b>IWBo8</b>	0.000	-0.243	0.221	-0.081	<b>0.868</b>
<b>IWBo9</b>	<b>0.000</b>	<b>-0.494</b>	<b>0.450</b>	<b>0.116</b>	<b>0.837</b>

Catatan. Data Olahan 2021

Selain itu, pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan menggunakan “*Fornell-Larcker Criterion*” (Fornell & Larcker, 1981). Skala pengukuran variabel dikatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel. Tabel berikut menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel empowering leadership (0,893) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel empowering leadership dan variabel perilaku berbagai pengetahuan (0,497) serta variabel perilaku inovatif bawahan (0,546). Selanjutnya, nilai akar kuadrat AVE pada variabel perilaku berbagai pengetahuan (0,882) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel perilaku berbagai pengetahuan dan perilaku inovatif bawahan bawahan (0,553). Hasil-hasil tersebut (*loading* dan *cross-loading; fornell-larcker criterion*) menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminan.

Tabel 4. Hasil pengujian “*Fornell-Larcker Criterion*”

	<b>Empowering Leadership</b>	<b>Perilaku Berbagai Pengetahuan</b>	<b>Perilaku Inovatif</b>
Empowering Leadership	0.893		
Perilaku Berbagai Pengetahuan	0.497	0.882	
Perilaku Inovatif	0.546	0.553	0.837

Catatan. Data Olahan 2021

### **Hasil Pengujian Model Struktural**

Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktural. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi pada model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya, Tabel berikut, mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis

SEM-PLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) memprediksi bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif bawahan. Hasil pada tabel berikut menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,344, p < 0.001$ ).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

<b>Pengaruh Langsung</b>	
<i>Empowering leadership</i> -> Perilaku kerja inovatif	0,344***
<i>Empowering leadership</i> -> Perilaku berbagi pengetahuan	0,515***
Perilaku berbagi pengetahuan -> Perilaku kerja inovatif	0,491***
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	
<i>Empowering leadership</i> -> Perilaku berbagi pengetahuan -> Perilaku kerja inovatif	0,253***
<b>Total Pengaruh</b>	
<i>Empowering leadership</i> [ Perilaku kerja inovatif	0,597***
<b>R-squared</b>	
R <sup>2</sup> (Perilaku berbagi pengetahuan)	0,265
R <sup>2</sup> (Perilaku kerja inovatif)	0,510

t.s. = tidak signifikan, \*\*\* signifikan pada level 0,001.

Catatan. Data Olahan 2021

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) memprediksi bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hasil pada table 5.9 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,515, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* secara positif menyebabkan perilaku berbagi pengetahuan.

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) memprediksi bahwa perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif bawahan. Hasil pada table 5.9 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,491, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku berbagi pengetahuan secara negatif mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif bawahan.

Selanjutnya, hipotesis keempat ( $H_4$ ) memprediksi bahwa perilaku berbagi pengetahuan memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif bawahan. Hasil pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0,253, p < 0.001$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku berbagi pengetahuan secara signifikan memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif bawahan.

## Kesimpulan

Dari hasil yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung *empowering leadership* secara positif menyebabkan perilaku kerja inovatif bawahan. *Empowering leadership* secara positif menyebabkan perilaku berbagi pengetahuan. Perilaku berbagi pengetahuan secara negatif mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif bawahan.

Perilaku berbagi pengetahuan memediasi pengaruh empowering leadership terhadap perilaku kerja inovatif bawahan.

## Referensi

- Abderrahman, Hassi., Sylvia, Bohler., & Simon, Jebsen. 2021. "Empowering leadership and innovative work behavior: the mediating effects of climate for initiative and job autonomy in Moroccan SMEs." *European Journal of Business*, 14 July.
- Afsar, B., Badir, Y.F., & Saeed, B.B. 2014. "Transformational leadership and innovative work behavior." *Industrial Management & Data Systems*, 114 (8), 1270-1300. DOI: 10.1108/IMDS-05-2014-0152.
- Ahmed, Fiza., Ayub, Hasan, Atif., Malik Umer., & Klimoski. 2018. "High Commitment Work System and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2018, Vol. 12 (1), 29-51, Pak J Commer Soc Sci.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. 2016. "The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China." *Arab Economic and Business Journal*, 11 (2), 153-161.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø.L. 2014. "Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale." *The Leadership Quarterly*, 25 (3), 487-511. DOI: 10.1016/j.leaqua. 2013.11.009.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø.L. 2015. "Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowering." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22 (3), 304-323.
- Asmawi, A., Rahim, M. F. A., & Zainuddin, M. N. 2015. "A study of leadership styles and organizational commitment in a Malaysian private university." *Advanced Science Letters*, 21(6), 1944-1947.
- 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.
- De Jong, J.P.J. (2007). Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative behavior. (Doctoral thesis, University of Amsterdam, 2007). Diambil dari Researchgate: <https://www.researchgate.net/publications/5012717>.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2007. "How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64. DOI: 10.1108/14601060710720546.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. 2010. "Measuring innovative work behaviour." *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dhuha, Trieska Amalia., & Seger, Handoyo. 2019. "Peran Psychological empowering Dalam Hubungan Antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif." *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Volume 9 Nomor 1.
- Gkorezis., & Panagiotis. 2016. "Principal Empowering Leadership and Teacher Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model." *International Journal of Educational Management*, v30 n6 p1030-1044 2016.
- Helmy, Irfan., Adawiyah, Wiwik Rabiatal., & Setyawati, Harini Abrilia. 2020. "Fostering Frontline Employees' Innovative Service Behavior: The Role of Workplace Friendship and Knowledge Sharing Process." *Organizacija*, Volume 53 Research Papers Issue 3, August.
- Hendryadi., Suratna., Suryani., and Budi, Purwanto. 2019. "Bureaucratic culture, empowering leadership, affective commitment, and knowledge sharing behavior in Indonesian government public services." *Cogent Business & Management* (2019), 6: 1680099.
- Jada, Umamaheswara Rao., Susmita, Mukhopadhyay., & Rohit, Titiya. 2018. "Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination." DOI 10.1108/JKM-08-2018-0533 © Emerald Publishing Limited, ISSN 1367-3270 JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT.
- Khan, Zubair Alam., Yasir, Muhammad., Majid, Abdul., & Afridi, Sajjad Ahmad. 2019. "Talent Management Practices, Psychological Empowering and Innovative Work Behavior: Moderating Role of Knowledge Sharing." *City University Research Journal*, Vol (9), No. (3).
- Kim, Woocheol., & Park, Jiwon. 2017. "Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations." *Sustainability* 2017, 9, 205.



- Lee, Meng-Hsiu., Yen, Ming-Yu., Perromat, Louis, 2019. "Interaction Between The Knowledge Sharing on Innovation Behavior Based on The Viewpoint of Team Diversity: Empirical Research From China." *Revista de Cercetare si Interventie Sociala* ISSN: 1583-3410 (print), ISSN: 1584-5397 (electronic).
- Lee, Kwangho., & Song, Hae-Deok. 2020. "Linkages between Social Goal Orientation and Innovative Behavior: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing and Employee Engagement." *Sustainability* 2020, 12, 9886;
- Lin, Zhenggen., & Shin, Hongbun. 2021. "Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities." *Journal of Physical Education and Sport ® (JPES)*, Vol. 21 (2), Art 110, pp. 882 - 893, March 2021, online ISSN: 2247 - 806X; p-ISSN: 2247 - 8051; ISSN - L = 2247 - 8051 © JPES.
- Mehrabani, S. E., & Shajari, M. 2012. "Knowledge management and innovation capacity." *Journal of Management Research*, 4(2), 164-177.
- Mutrol., Maria Eugênia Guerra., Wilza ,Carla SpiriI., Carmen, Maria Casquel Monti JulianiI., Silvia, Cristina Mangini BocchiI., Andrea, BernardesII., & Armando, dos Santos Trettene. 2020. "Adaptation and validation of the Brazilian Portuguese version of the Leader Empowering Behavior scale." *Rev Bras Enferm.* 2020;73(5):20180757.
- Naděžda, Jankelová., & Zuzana, Joniaková. 2021. "How to increase production performance of Slovak agricultural companies: The key task of supporting innovative work behavior and information sharing." *Agricultural Economics - Czech*, 67, 2021 (1): 11-20.
- Nuzul, A. 2018. "Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efixaxy, dan Employee Creativity serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6 Nomor 2 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Shahzadi, I., Hameed, R. M., & Kashif, A. R. 2015. "Individual motivational factors of optimistic knowledge sharing behavior among University academia." *The Business & Management Review*, 6(1), 134-145.
- Susmita, Mukhopadhyay., & Ummamaheswara, Rao Jada. 2019. "Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination." May 2019 *Journal of Knowledge Management* 23(2) DOI:10.1108/JKM-08-2018-0533.
- Sutrisno, Monika Budi. 2018. "Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif dengan pemberian intervensi pelatihan sharing is gaining pada karyawan di PT XYZ." Thesis Universitas Indonesia, Fakultas Psikologi.
- Tsai, Ming-Ten, Chung-Lin Tsai, and Yi-Chou Wang. 2011. "A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment : A case study of the Banking Industry in Taiwan." *African Journal of Business Management* no. 5 (13):5319-5329.
- Zhang, Xiaomeng, and Kathryn M. Bartol. 2010. "Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowering, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement." *Academy of Management Journal* no. 53 (1):107-128.
- Zhou, K. Z., Gao, G. Y., Yang, Z., & Zhou, N. 2004. "Developing Strategic Orientation in China: antecedent and consequences of market and innovation orientations." *Journal of Business Research*, 58, 1049-1058