

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong pemberdayaan psikologis, berbagi pengetahuan, serta perilaku kerja inovatif pegawai. Pemberdayaan psikologis berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif, bahkan terbukti mampu menjadi variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan pemberdayaan maupun kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, berbagi pengetahuan meskipun dipengaruhi oleh kedua gaya kepemimpinan tersebut, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga juga tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan faktor kunci dalam memperkuat kontribusi kepemimpinan pemberdayaan dan transformasional terhadap terciptanya perilaku kerja inovatif, sementara berbagi pengetahuan masih belum mampu menjadi saluran efektif dalam mendorong inovasi di lingkungan Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory* (SET) dalam konteks organisasi sektor publik. SET menekankan timbal balik antara

pegawai dan organisasi, di mana perlakuan positif dari atasan melalui kepemimpinan pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional mendorong pegawai untuk membalasnya dengan perilaku positif, termasuk perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berperan penting sebagai mediator yang menghubungkan kepemimpinan dengan perilaku kerja inovatif, sehingga kepemimpinan yang mendukung mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kreativitas pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

Di sisi lain, berbagi pengetahuan ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dan inovasi pegawai. Temuan ini menandakan bahwa meskipun berbagi pengetahuan penting bagi Bawaslu Provinsi Sumatera Barat, faktor ini tidak menjadi factor utama untuk mendorong perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan pemberdayaan psikologis menjadi faktor kunci bagi terciptanya perilaku kerja inovatif pegawai, sementara berbagi pengetahuan berperan lebih terbatas.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Bawaslu Provinsi Sumatera Barat dapat mendorong perilaku kerja inovatif pegawai dengan menekankan kepemimpinan yang memberdayakan dan transformasional, di mana pimpinan memberikan dukungan, kepercayaan, serta penghargaan atas kontribusi pegawai. Pemberdayaan psikologis juga menjadi kunci, sehingga pegawai merasa kompeten, memiliki otonomi, dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka; hal ini dapat diperkuat melalui pelatihan, pemberian tanggung jawab menantang, dan kesempatan mengambil keputusan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak cukup memicu inovasi, sehingga organisasi perlu

mengandalkan strategi lain seperti proyek kreatif, mentoring, atau penghargaan inovasi untuk mendorong ide-ide baru. Dengan fokus pada kepemimpinan yang memberdayakan dan penguatan pemberdayaan psikologis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan benar-benar mendorong pegawai untuk berkontribusi secara inovatif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat telah mampu menciptakan serta mempromosikan ide-ide inovatif dengan baik, proses implementasi ide dalam bentuk aplikasi praktis masih belum optimal. Untuk mengatasinya, Bawaslu Provinsi Sumatera Barat dapat menyediakan dukungan sumber daya dan fasilitas yang memadai, melaksanakan *pilot project* sebagai uji coba ide, serta memberikan pelatihan dan pendampingan agar pegawai lebih terampil dalam merealisasikan gagasan. Selain itu, pemberian penghargaan dan insentif akan memotivasi pegawai untuk mengimplementasikan inovasi sehingga tidak hanya berhenti pada tahap ide, tetapi benar-benar memberi manfaat bagi organisasi.

Penelitian terhadap pemberdayaan psikologis pada penelitian ini mengindikasikan perlu upaya penguatan melalui program pelatihan, pemberian apresiasi, serta umpan balik positif untuk meningkatkan rasa percaya diri pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat. Selain itu, mengaitkan setiap tugas dengan peran strategis Bawaslu dalam menjaga integritas demokrasi akan membantu pegawai memaknai pekerjaan mereka secara lebih mendalam dan bernilai, sehingga berpotensi meningkatkan motivasi serta kinerja organisasi.

Bawaslu Provinsi Sumatera Barat juga disarankan untuk memperkuat praktik berbagi pengetahuan melalui diskusi rutin, pemanfaatan media *digital*,

serta program mentoring antarpegawai. Langkah ini penting untuk membangun budaya organisasi yang kolaboratif sehingga pengetahuan tidak hanya tersimpan pada individu, tetapi dapat dimanfaatkan secara kolektif untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja kelembagaan.

Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa rendahnya tingkat berbagi pengetahuan di lingkungan Bawaslu Provinsi Sumatera Barat menyebabkan variabel ini tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan di kalangan pegawai belum berjalan efektif, sehingga tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovasi. Oleh karena itu, Bawaslu Provinsi Sumatera Barat perlu mengintensifkan praktik berbagi pengetahuan yang lebih bermakna, tidak sekadar terbatas pada formalitas teknis maupun administrasi, tetapi mencakup pertukaran pengalaman, pembelajaran kolektif, serta forum diskusi strategis yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Untuk memastikan keberlanjutan praktik tersebut, penting bagi Bawaslu menyusun aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur mekanisme berbagi pengetahuan secara sistematis, sehingga aktivitas ini menjadi bagian integral dari budaya kerja organisasi dan mampu mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai.

Untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan pemberdayaan, Bawaslu Provinsi Sumatera Barat perlu meningkatkan kebebasan pegawai dalam menentukan cara kerja agar mereka merasa lebih fleksibel dan leluasa dalam berkreasi. Kepemimpinan transformasional pada Bawaslu Provinsi Sumatera Barat juga memerlukan penguatan dalam membangun kepercayaan pegawai serta

menumbuhkan keyakinan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan nilai penting bagi organisasi. Dengan demikian, kedua gaya kepemimpinan ini dapat berjalan lebih optimal dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel utama, yaitu kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan berbagi pengetahuan. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja inovatif, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen pegawai, atau dukungan organisasi, belum terakomodasi. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel-variabel tersebut agar hasilnya lebih komprehensif.
2. Objek penelitian terbatas pada pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas objek ke Bawaslu provinsi lain atau lembaga pengawasan di berbagai daerah di Indonesia dengan latar belakang budaya dan kondisi organisasi yang beragam. Hal ini penting untuk melihat apakah temuan penelitian konsisten di berbagai konteks, atau justru menunjukkan variasi hasil yang dipengaruhi oleh perbedaan budaya, sosial, dan organisasi.
3. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 236 orang pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat. Untuk penelitian berikutnya, disarankan

melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dengan metode pengumpulan data yang lebih variatif, misalnya mengombinasikan kuesioner daring, wawancara, dan observasi, sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan representatif.

Daftar Pustaka

- Abbas, Q., Waheed, A., & Malik, O. F. (2018). Perceptions of Performance Appraisal Quality and Employee Innovative Behavior: Do Psychological Empowerment and Perceptions of HRM System Strength Matter? *Behavioral Sciences*, 8(12), 114. <https://doi.org/10.3390/bs8120114>
- Abbasi, S. G., Abbas, M., Pradana, M., Al-Shammari, S. A. S., Zaman, U., & Nawaz, M. S. (2021). Impact of Organizational and Individual Factors on Knowledge Sharing Behavior: Social Capital Perspective. *Sage Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211054504>
- Abukhait, R. M., Bani-Melhem, S., & Zeffane, R. (2019). Empowerment, Knowledge Sharing And Innovative Behaviours: Exploring Gender Differences. *International Journal of Innovation Management*, 23(01), 1950006. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500063>
- Afsar, B., F. Badir, Y., & Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Alabbasi, A. M. A., Paek, S. H., Kim, D., & Cramond, B. (2022). What do educators need to know about the Torrance Tests of Creative Thinking: A comprehensive review. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1000385>
- Almassri, M. I., & Bin Aris, A. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior through Knowledge Sharing in Saudi Telecommunication Company (STC). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i12/23204>
- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Alrowwad, A. A., Obeidat, B. Y., & Masa'deh, R. (2022). The impact of transformational leadership on knowledge sharing: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Business Excellence*, 26(1), 56–75.
- Amjad, M., & Haroon, M. (2025). Impact of transformational leadership on innovative work behavior: Exploring the mediating role of online knowledge sharing and moderating role of perceived supervisor support. *Journal of Business and Management Research*, 4(2), 645–666.

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arnold, J. A. , Arad, S. , R., & 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.
- Arshad, M., Qasim, N., Farooq, O., & Rice, J. (2022). Empowering leadership and employees’ work engagement: a social identity theory perspective. *Management Decision*, 60(5), 1218–1236. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2020-1485>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333.
- Aydogmus, C., Camgoz, S. M., Ergeneli, A., & Ekmekci, A. K. (2018). Perceptions Of Transformational Leadership And Job Satisfaction: The Roles Of Psychological Empowerment And Job Characteristics. *Career Development International*, 23(1), 54–70.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bantha, T., & Nayak, T. (2021). Psychological empowerment and innovative work behaviour: The mediating role of work engagement. *Global Business Review*, 22(6), 1388–1405.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Behling, O., & McFillen, J. M. (1996). A Syncretical Model of Charismatic/Transformational Leadership. *Group & Organization Management*, 21(2), 163–191. <https://doi.org/10.1177/1059601196212004>
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee’s innovative behavior through transformational leadership and psychological empowerment: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Change Management*, 32(2), 210–229.
- Carlucci, D., Mura, M., & Schiuma, G. (2020). FOSTERING EMPLOYEES’ INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN HEALTHCARE ORGANISATIONS. *International Journal of Innovation Management*, 24(02), 2050014. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500140>

- Cheng, J., Wang, Y., Zhang, H., & Li, X. (2023). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating role of intrinsic motivation in the workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 101–115.
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C.-Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Choi, B., Kim, J., & Park, S. (2020). Reexamining the Transformational Leadership–Innovative Work Behavior Relationship: The Crucial Moderating Roles of Leadership Intensity and Role Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 567–583.
- Cui, Y., & Yu, G. (2021). A cross-level examination of team-directed empowering leadership and subordinates' innovative performance: an AMO theory perspective. *International Journal of Manpower*, 42(7), 1257–1278. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2020-0099>
- Dahleez, K. A., Aboramadan, M., & Abu sharikh, N. (2022). Empowering leadership and healthcare workers performance outcomes in times of crisis: the mediating role of safety climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 401–421. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0080>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Duan, Y., Liu, S., Cheng, H., Chin, T., & Luo, X. (2021). The moderating effect of absorptive capacity on transnational knowledge spillover and the innovation quality of high-tech industries in host countries: Evidence from the Chinese manufacturing industry. *International Journal of Production Economics*, 233, 108019. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.108019>
- Efendi, T., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi sebagai Pilar Reformasi Birokrasi: Kajian Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Organisasi Sektor Publik. *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 630–639.
- Ghassani, G. A., & Indriati, F. (2024). The Effect of Empowering Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1643–1651. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i8.303>
- Groselj, L., van den Broeck, A., & Fischmann, G. (2020). The importance of innovation and learning in the workplace: A review and future research

- agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 641–654. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1786413>
- Guo, Y., Wang, C., & Zhang, L. (2022). The mediating effect of psychological empowerment in the relationship between empowering leadership and innovative work behavior. *Leadership Quarterly*, 33(5).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Hanafy, H. A., Al-Hajla, A. H., & Elsharnouby, M. H. (2025). Empowering leadership and employee innovation: unraveling the roles of psychological empowerment and knowledge sharing. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. <https://doi.org/10.1108/JHASS-11-2024-0200>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Ibrahim, R., Wahab, M. A., & Hassan, N. S. (2024). The impact of transformational leadership on employees' self-efficacy and empowerment: A study in the public sector. *International Journal of Public Leadershi*, 20(1), 45–60.
- Indrayana, Y. (2024). Kepemimpinan ASN yang Agile, Adaptif, dan Berintegritas. *Gema Gubernur: Jurnal Pemerintahan Daerah*, 12(1), 88–97.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1/2), 67–83. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>
- Jabid, A. W., Abdurrahman, A. Y., & Amarullah, D. (2023). Empowering leadership and innovative behaviour in the context of the hotel industry: Knowledge sharing as mediator and generational differences as moderator. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2281707>
- Jada, U. R., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: A Moderated Mediation Examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/jkm-08-2018-0533>
- Javed, A., Iqbal, J., Iqbal, S. M. J., & Imran, M. (2021). Sustainable leadership and employee innovative behavior: Discussing the mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Public Affairs*, 21(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2547>

- Joo, B. K. , . , & Jeung, C. W., & Yoon, H. J. (2022). Empowering leadership and innovative behavior: The roles of psychological safety and cognitive appraisal. *European Journal of Training and Development*, 46(3), 257–273.
- Kadiyono, A. L., Prasetyo, R. A., & Prasetya, A. W. (2023). Transformational leadership and knowledge sharing: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 645–663.
- Khan, M. S., & Khan, I. (2019). The role of transformational leadership in promoting organizational innovation: Examining the mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(3), 219–225.
- Khatoon, A., Rehman, S. U., Islam, T., & Ashraf, Y. (2024). Knowledge sharing through empowering leadership: the roles of psychological empowerment and learning goal orientation. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(4/5), 682–697. <https://doi.org/10.1108/GKMC-08-2022-0194>
- Kim, E.-J., & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761–775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Kim, S. H., & Park, H. J. (2021). The moderating effect of organizational hierarchy and role clarity on the empowering leadership–innovative work behavior relationship. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 345–359.
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Knezović, E., & Drkić, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 398–415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Lee, Y., Hsu, H., & Huang, C. (2019). The impact of empowering leadership on innovative behavior: The mediating role of trust and psychological empowerment. *Journal of Business and Psychology*, 34, 223–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10869-018-9533-8>
- Ling, S., Wang, Y., & Chen, X. (2022). When Transformational Leadership Backfires: The Role of Cultural Fit and Value Conflict on Innovative Work Behaviors. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(1), 173–197.

- Lukitasari, D., & Etikariena, A. (2024). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediation-Moderation Model of Ambidextrous Culture. *Psikologika*, 29(2), 247–262.
- Masood, A., Zhang, Q., Ali, M., Cappiello, G., & Dhir, A. (2023). Linking enterprise social media use, trust and knowledge sharing: paradoxical roles of communication transparency and personal blogging. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1056–1085. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2021-0880>
- Mayastinasari, V., & Suseno, B. (2023). The Role of Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior of Public Organization in the Digital Era. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e02977. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2977>
- Meidawati, D., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal MD: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(2), 183–207.
- Mohammed, A. B., & Al-Abrow, H. (2024). Empowering leadership and innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment. . *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 45–60.
- Mutafanin, M. M. A., & Muzakki. (2024). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, dan Innovative Work Behavior: Peran Intrinsic Motivation Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial*, 2(3), 125–133.
- Nguyen, T. P. L., Nguyen, K. N., Do, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2019). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 619–634. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2019.5.001>
- Pangaribuan, F. S., & Salendu, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan, Komitmen Afektif terhadap Berbagai Pengetahuan: Peran Moderasi Budaya Kolaborasi. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(1), 123–134. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v6i1.4697>
- Perdana, Y., & Sensuse, D. I. (2021). Knowledge Sharing System Development: A Systematic Literature Review. *2021 International Conference on Advanced Computer Science and Information Systems (ICACSIS)*, 1–7. <https://doi.org/10.1109/ICACSIS53237.2021.9631327>
- Perdani, T. (2024). Optimalisasi Pelayanan Publik Terhadap Keterbukaan Informasi Pada Instansi Penyelenggara Pemilu Badan Pengawas Pemilihan

- Umum (Bawaslu) Provinsi Jawa Tengah. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*, 21(1), 244–265.
- Phong, N. D., & Le, T. T. (2023). Transformational leadership and knowledge sharing: The mediating role of knowledge-centered culture in organizations. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1123–1140.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PERSPEKTIF ADMINISTRASI PUBL. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M. R., & Setiawan, S. T. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rahim, R. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di Era Transformasi Digital. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 15(2), 120–135.
- Ramadhani, L., & Sarianti, R. (2023). The effect of transformational leadership on innovative work behavior by sharing knowledge as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/hrms.v3i1.213>
- Rao Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2018-0533>
- Reiter-Palmon, R., Forthmann, B., & Barbot, B. (2019). Scoring divergent thinking tests: A review and systematic framework. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 13(2), 144–152. <https://doi.org/10.1037/aca0000227>
- Saputri, A. R., & Susanti, M. H. (2025). Inovasi Model Pengawasan Partisipatif Bawaslu Kota Semarang dalam Mereduksi Pelanggaran Pemilu Tahun 2024. *Unnes Civic Education Journal*, 9(4).
- Singh, M. (2023). Influence of empowering leadership on innovative work behavior: Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 548–566.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

- Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041–1057. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.).
- Tang, L., Li, M., & Zhao, H. (2021). Vision-Focused Leadership and Its Paradox: Transformational Leadership's Unintended Impact on Innovative Behavior. *Leadership Quarterly*, 32(3), 101475.
- Tang, N., & Li, T. (2022). Inclusive Leadership and Innovative Performance: A Multi-Level Mediation Model of Psychological Safety. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.934831>
- Tuan, P. T. (2021). Empowering leadership and innovative work behavior: the critical role of psychological and contextual support. *Conomic and Business Review*, 23(1), 112–130.
- Udin, U., & Shaikh, M. (2022). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Testing the Mediating Role of Knowledge Sharing and Work Passion. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 146–160. <https://doi.org/10.15294/jdm.v13i1.34446>
- Usmanova, K., Waal, A., & Weerheim, W. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: The moderating role of motivating language. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2178–2198.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>
- Van Knippenberg, D., Richardson, J. J., & Milton, L. P. (2021). Empowering leadership and employee empowerment: The role of leader-service orientation in enhancing psychological empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 487–503.
- Wang, Z., Su, J., & Yang, D. (2021). Transformational leadership and knowledge sharing: A meta-analytic review. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1043–1058.
- Wei, F., & He, Y. (2022). The impact of psychological empowerment on innovative work behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 842334.
- Wibisono, E. A., & Imawan, S. A. (2022). Pembaharuan Birokrasi Kepemiluan: Studi Perbandingan Desain Kelembagaan Penguatan Etika Penyelenggara

- Pemilu pada Pemilu 2014 dan 2019. *Jurnal Bawaslu Provinsi Kepulauan Riau*, 4(1), 1–14.
- Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology*, 38(6), 1417–1427. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0161-3>
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289–308. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>
- Ye, X. , W. C., & Lee, J. Y. (2022). Empowering leadership and innovative work behavior: The roles of psychological empowerment and learning orientation. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1205–1229.
- Zhang, X., & Liu, Y. (2022). Psychological empowerment and proactive innovation: A field study in high-tech firms. . *Journal of Business Research*, 143, 109–118.
- Zhang, Y., & Choi, S. L. (2024). Dissecting the dimensions of transformational leadership: Implications for knowledge sharing and organizational learning. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 78–95. <https://doi.org/10.1002/job.2689>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010a). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010b). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zheng, T. (2017). A Literature Review on Knowledge Sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 05(03), 51–58. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.53006>
- Zhou, R. (2022). Research on Influencing Factors of Supply Chain Trust and Commitment Based on Transaction Cost and Social Exchange Theory. *Open Journal of Social Sciences*, 10(09), 530–548. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.109032>