

KEPEMIMPINAN DAN ORIENTASI TUJUAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF : TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

Dheasey Amboningtyas¹, Leonardo Budi Hasiholan²

¹Program Studi Fotografi, Fakultas Seni Media Rekam, ISI Yogyakarta

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang

E-mail: dheasey@isi.ac.id

Abstract

Innovative Work Behavior (IWB) has become increasingly important for organizations seeking to enhance innovation and organizational performance. Although previous studies have widely acknowledged the influence of leadership on IWB, existing research remains fragmented in explaining how leadership and goal orientation jointly contribute to innovative work behavior and the mechanisms underlying this relationship. This study aims to systematically synthesize and evaluate the existing literature on leadership, goal orientation, and IWB using the PRISMA-guided Systematic Literature Review (SLR) approach. Approximately 60 peer-reviewed articles indexed in the Scopus database were selected through a structured screening process and analyzed using descriptive and thematic analysis. The findings indicate that the literature is predominantly focused on the direct effects of leadership on IWB, while the integration of goal orientation as a motivational construct and the examination of interaction mechanisms remain limited. The review further identifies communication, collaboration, knowledge sharing, adaptive coordination, and self-regulation as key mechanisms through which leadership influences innovative work behavior. By consolidating fragmented evidence, this review provides an integrated understanding of the relationships among leadership, goal orientation, and IWB, identifies key theoretical gaps, and offers directions for future research.

Keywords: Leadership, Goal Orientation, Innovative Work Behavior, Self-Regulation, Systematic Literature Review; Higher Education

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi saat ini beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompleks, tidak stabil, dan menuntut tingkat inovasi yang tinggi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi digital, disrupsi inovasi, meningkatnya fleksibilitas sistem kerja, serta tekanan persaingan global yang semakin intens. Perubahan ini mendorong organisasi untuk tidak hanya beradaptasi secara struktural, tetapi juga secara kultural dalam merespons dinamika lingkungan yang terus berubah. Dalam situasi tersebut, keberhasilan organisasi tidak lagi dapat bertumpu semata pada efisiensi prosedural atau kepatuhan terhadap rutinitas kerja yang bersifat standar. Pendekatan kerja yang konvensional menjadi kurang memadai untuk menjawab tantangan yang muncul dari kompleksitas lingkungan eksternal. Organisasi semakin dituntut untuk mengembangkan kapasitas inovasi yang berkelanjutan agar tetap relevan dan kompetitif (Masruhin and Raudhoh 2024).

Sejalan dengan hal itu, peran individu dalam organisasi menjadi semakin krusial, khususnya melalui kontribusi karyawan yang mampu menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Inovasi tidak hanya dipandang sebagai hasil sistem atau

teknologi, tetapi juga sebagai output dari perilaku aktif karyawan dalam memperbaiki proses, meningkatkan kualitas layanan, serta mendorong pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh (Rahmawati and Trisninawati 2024).

Dengan demikian, perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) menjadi salah satu kompetensi penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan bertahan di tengah perubahan yang cepat. IWB merepresentasikan bentuk perilaku proaktif karyawan dalam menciptakan nilai tambah melalui gagasan baru, sehingga menjadi elemen strategis dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di era yang dinamis. Seiring dengan meningkatnya tuntutan organisasi terhadap inovasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dinilai memiliki peran strategis dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan pengembangan ide-ide baru. Melalui kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menghadapi perubahan serta berani mengambil inisiatif dalam menghasilkan inovasi (Siti Rochmah and Taharuddin 2024).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa beragam gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*), kepemimpinan etis, kepemimpinan inklusif, maupun kepemimpinan adaptif, memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Pemimpin transformasional, misalnya, mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui visi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap pengembangan individu. Di sisi lain, kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan memberikan kepercayaan, otonomi, dan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengambil keputusan, serta menyelesaikan permasalahan secara kreatif. Kondisi tersebut turut memperkuat perilaku kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan keberanian dalam melakukan eksperimen yang menjadi fondasi utama terciptanya inovasi (Adrian Bagus Satriatama 2020).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan kepemimpinan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif. Pendekatan tersebut cenderung menyederhanakan hubungan antarvariabel karena belum mempertimbangkan proses psikologis maupun mekanisme perilaku yang terjadi pada tingkat individu. Padahal, munculnya perilaku inovatif merupakan hasil dari proses yang lebih kompleks, di mana pengaruh kepemimpinan kemungkinan dimediasi atau diperkuat oleh faktor-faktor lain, seperti orientasi tujuan, motivasi intrinsik, kemampuan pengaturan diri, serta kualitas interaksi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat mendorong perilaku kerja inovatif melalui mekanisme yang lebih mendalam (Alhasnawi, Elorabi, and Khudhair 2025).

Untuk memperkaya pemahaman mengenai perilaku kerja inovatif, berbagai studi terbaru semakin menekankan pentingnya peran orientasi tujuan dan mekanisme pengaturan diri sebagai faktor penjas utama dalam munculnya perilaku inovatif individu. Berdasarkan Goal Setting Theory dan perspektif self-regulation, individu cenderung menunjukkan perilaku yang lebih inovatif ketika mereka memiliki tujuan yang jelas, terukur, menantang, serta telah diinternalisasi secara personal. Tujuan yang terstruktur tidak hanya berfungsi sebagai arah tindakan, tetapi juga sebagai pemicu kognitif yang mendorong individu untuk memusatkan perhatian, mengalokasikan usaha, serta mempertahankan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Lebih lanjut, pendekatan berbasis niat dan tindakan menunjukkan bahwa proses inovasi tidak semata-mata

ditentukan oleh stimulus eksternal dari kepemimpinan, tetapi juga sangat bergantung pada kapasitas individu dalam mengelola dirinya, termasuk kemampuan mengaktifkan perilaku, mengendalikan impuls, serta mempertahankan konsistensi tindakan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perilaku inovatif dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi kompleks antara dorongan motivasional internal, proses pengaturan diri, serta struktur tujuan yang memberikan arah yang jelas bagi tindakan individu dalam organisasi.

Meskipun demikian, kajian yang menghubungkan kepemimpinan dan orientasi tujuan dalam menjelaskan perilaku kerja inovatif masih menunjukkan sejumlah keterbatasan konseptual maupun empiris, terutama dalam menjelaskan mekanisme interaksional yang bekerja di tingkat organisasi maupun individu. Inovasi pada dasarnya bukan hanya hasil dari proses individual yang berdiri sendiri, melainkan merupakan keluaran dari interaksi sosial yang melibatkan berbagai aktor dalam organisasi. Proses tersebut mencakup komunikasi yang efektif, kolaborasi lintas individu maupun tim, pertukaran pengetahuan yang dinamis, serta koordinasi adaptif dalam menghadapi permasalahan yang kompleks. Namun demikian, elemen-elemen penting tersebut masih sering dikaji secara terpisah dalam berbagai konstruk seperti knowledge sharing, voice behavior, helping behavior, maupun perilaku kolaboratif, sehingga belum terbentuk pemahaman yang benar-benar terintegrasi mengenai bagaimana proses-proses tersebut saling berhubungan dalam menghasilkan perilaku inovatif. Selain itu, keterpisahan kajian tersebut menyebabkan sulitnya memahami secara menyeluruh bagaimana pengaruh kepemimpinan dan orientasi tujuan bertransformasi menjadi tindakan inovatif yang nyata dalam konteks organisasi yang dinamis (Foundation 2024).

Fragmentasi tersebut semakin terlihat jelas ketika ditinjau dari berbagai aliran penelitian yang berkembang secara terpisah dalam literatur akademik. Studi kepemimpinan umumnya berfokus pada bagaimana pemimpin memengaruhi sikap, motivasi, dan hasil kerja karyawan, khususnya dalam mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Sementara itu, literatur orientasi tujuan dan pengaturan diri lebih banyak menekankan pada aspek psikologis individu, seperti motivasi intrinsik, arah perilaku, ketekunan, serta pengendalian diri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, penelitian dalam bidang inovasi dan manajemen pengetahuan lebih menitikberatkan pada kreativitas, kolaborasi, dan pertukaran informasi sebagai sumber utama lahirnya inovasi. Adapun studi perilaku organisasi cenderung mengkaji konstruk seperti proactive behavior, psychological safety, dan adaptive performance sebagai fenomena yang berdiri sendiri tanpa selalu dihubungkan secara sistematis dengan kepemimpinan dan orientasi tujuan. Meskipun berbagai perspektif teoretis seperti *Goal Setting Theory*, *Theory of Planned Behavior*, *Social Cognitive Theory*, *Self-Regulation Theory*, dan *Transformational Leadership Theory* telah memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan sebagian aspek dari perilaku inovatif, masing-masing teori tersebut masih bekerja secara parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu kerangka konseptual yang mampu menjelaskan proses terbentuknya perilaku kerja inovatif secara menyeluruh dan komprehensif.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Pertama, masih dominannya pendekatan yang mengasumsikan bahwa kepemimpinan secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif tanpa mempertimbangkan peran mekanisme perantara yang lebih kompleks. Kedua, masih terbatasnya integrasi konseptual antara kepemimpinan dan orientasi tujuan dalam menjelaskan bagaimana inovasi karyawan terbentuk secara sistematis. Ketiga, belum tersedianya penjelasan yang memadai mengenai mekanisme sosial, kognitif, dan perilaku yang menghubungkan kepemimpinan, orientasi tujuan, serta perilaku kerja inovatif secara terpadu dan berlapis. Oleh

karena itu, diperlukan suatu pendekatan kajian yang lebih sistematis untuk menyatukan berbagai temuan yang tersebar di berbagai bidang ilmu, seperti kepemimpinan, perilaku organisasi, inovasi, serta pengaturan diri. Penelitian ini berupaya melakukan sintesis literatur secara komprehensif untuk mengidentifikasi tren penelitian, mengklarifikasi dasar teoritis yang digunakan, memetakan mekanisme interaksional yang relevan, serta merumuskan agenda penelitian masa depan. Hasil sintesis ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kerangka konseptual yang lebih integratif mengenai bagaimana kepemimpinan dan orientasi tujuan secara simultan memengaruhi perilaku kerja inovatif melalui berbagai mekanisme sosial dan psikologis yang saling terkait.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mensintesis dan mengintegrasikan literatur yang masih terfragmentasi mengenai kepemimpinan, orientasi tujuan, dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*). Pendekatan SLR dipilih karena merupakan metode yang sistematis, transparan, dan ketat dalam mengidentifikasi serta mengintegrasikan bukti ilmiah dari berbagai studi, sehingga mampu meminimalkan bias seleksi dan menghasilkan sintesis teoretis yang lebih dapat diandalkan. Studi ini juga mengadopsi pendekatan mixed review dengan menggabungkan analisis deskriptif kuantitatif dan sintesis tematik kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai tren penelitian, landasan teori, serta mekanisme interaksional dalam kajian kepemimpinan, orientasi tujuan, dan IWB (Krisnan 2021).

Untuk memastikan ketelitian metodologis dan keterulangan (replicability), penelitian ini mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan organisasi. Proses SLR dalam penelitian ini terdiri dari empat tahap utama, yaitu: (1) perencanaan tinjauan, (2) penetapan kriteria inklusi dan eksklusi, (3) penyaringan dan pemilihan artikel, serta (4) analisis dan sintesis data. Prosedur ini digunakan untuk memastikan bahwa seluruh literatur yang relevan dapat diidentifikasi, diseleksi, dan diintegrasikan secara sistematis sesuai tujuan penelitian (Creswell 2003).

Perencanaan Tinjauan

Tahap perencanaan dilakukan untuk menetapkan ruang lingkup, fokus kajian, serta strategi pencarian literatur. Pada tahap ini ditentukan bahwa studi berfokus pada integrasi kepemimpinan, orientasi tujuan, dan IWB. Tujuan utama kajian ini adalah: (1) mengidentifikasi tren penelitian dominan, (2) menganalisis landasan teoritis yang digunakan, (3) mensintesis mekanisme interaksional yang menghubungkan variabel, serta (4) merumuskan arah penelitian masa depan dalam bidang perilaku organisasi yang berorientasi inovasi.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan untuk menjaga konsistensi dan kualitas literatur yang dianalisis. Artikel yang dimasukkan adalah artikel jurnal peer-reviewed, berbahasa Inggris, serta membahas kepemimpinan, orientasi tujuan, mekanisme interaksional, atau IWB dalam konteks organisasi. Artikel seperti makalah konferensi, bab buku, disertasi, serta publikasi non-bahasa Inggris dikeluarkan dari analisis. Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh atau tidak relevan secara konseptual juga tidak disertakan dalam studi ini.

Penyaringan dan Pemilihan Artikel (PRISMA)

Proses pencarian dan seleksi artikel dilakukan menggunakan kerangka PRISMA untuk

memastikan transparansi dan akurasi dalam proses tinjauan. Database yang digunakan adalah Scopus dengan rentang publikasi tahun 2015–2026 untuk menangkap perkembangan terkini dalam literatur kepemimpinan, orientasi tujuan, dan IWB. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci seperti *leadership*, *transformational leadership*, *empowering leadership*, *ethical leadership*, *goal orientation*, *goal setting*, *self-regulation*, dan *innovative work behavior*. Dalam proses pencarian literatur, operator Boolean digunakan untuk memperluas cakupan penelusuran sehingga dapat menjangkau berbagai variasi istilah yang relevan dengan fokus kajian. Pada tahap awal, diperoleh 462 artikel dari hasil pencarian pada basis data. Setelah dilakukan penghapusan duplikasi serta penyaringan berdasarkan judul dan kata kunci, jumlah artikel menyusut menjadi 298. Tahap selanjutnya adalah penyaringan berdasarkan abstrak yang menghasilkan 136 artikel yang dinilai relevan dengan topik penelitian. Kemudian, dilakukan full-text screening untuk memastikan kesesuaian substansi dengan tujuan kajian, sehingga diperoleh 52 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Untuk memperkaya cakupan literatur, dilakukan backward citation tracking yang menambahkan 8 artikel relevan. Dengan demikian, total akhir artikel yang dianalisis dalam studi ini adalah sebanyak 60 artikel.

Analisis dan Sintesis Data

Analisis data dilakukan menggunakan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif dan sintesis tematik. Analisis deskriptif digunakan untuk memetakan karakteristik literatur seperti tren publikasi, jurnal dominan, serta pendekatan teoretis yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Sementara itu, sintesis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola utama terkait kepemimpinan, orientasi tujuan, mekanisme interaksional, dan perilaku kerja inovatif. Pendekatan sintesis tematik dipilih karena mampu mengintegrasikan temuan kualitatif dari berbagai studi untuk menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam. Literatur kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan dan orientasi tujuan berkontribusi terhadap IWB.

Diagram PRISMA

Untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan inklusi literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat ditelusuri kembali, penelitian ini mengadopsi kerangka PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Kerangka ini digunakan untuk memandu proses penyaringan artikel mulai dari tahap identifikasi awal hingga penentuan studi akhir yang dianalisis. Dengan pendekatan ini, setiap tahapan seleksi literatur dapat dijelaskan secara jelas sehingga meningkatkan kredibilitas dan replikabilitas hasil kajian. Proses seleksi literatur dimulai dari penelusuran pada basis data Scopus dengan rentang publikasi tahun 2015 hingga 2026. Hasil pencarian kemudian melalui beberapa tahapan penyaringan sistematis, mulai dari penghapusan duplikasi, seleksi berdasarkan judul dan kata kunci, penyaringan abstrak, hingga evaluasi teks lengkap. Selain itu, untuk memperluas cakupan kajian, juga dilakukan penelusuran sitasi mundur (*backward citation tracking*) guna mengidentifikasi studi tambahan yang relevan namun tidak terjangkau pada pencarian awal. Seluruh proses tersebut menghasilkan rangkaian seleksi bertahap yang kemudian dirangkum dalam diagram alur PRISMA. Diagram tersebut menggambarkan secara visual proses penyaringan literatur hingga diperoleh artikel akhir yang digunakan dalam analisis sistematis penelitian ini (Nasution 2023).



Gambar 1. Diagram PRISMA

Sumber : diolah peneliti, 2026

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Seleksi Literatur

Berdasarkan proses *Systematic Literature Review* (SLR) dengan kerangka PRISMA(Panduwinata, Subroto, and Sakti 2025), penelitian ini mengidentifikasi 462 artikel dari basis data Scopus pada rentang tahun 2015–2026. Setelah dilakukan penyaringan awal melalui penghapusan duplikasi serta seleksi berdasarkan judul dan kata kunci, diperoleh 298 artikel. Pada tahap penyaringan abstrak, tersisa 136 artikel yang relevan dengan fokus kajian. Selanjutnya dilakukan full-text assessment untuk memastikan kesesuaian substansi, sehingga diperoleh 52 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Untuk memperluas cakupan kajian, dilakukan backward citation tracking yang menambahkan 8 artikel tambahan. Dengan demikian, total akhir artikel yang dianalisis dalam studi ini adalah 60 artikel. Hasil ini menunjukkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan, orientasi tujuan, dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) telah berkembang secara luas, namun masih tersebar dalam berbagai pendekatan teoritis yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif.

Karakteristik Literatur

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa literatur IWB didominasi oleh studi dalam bidang perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan psikologi organisasi. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta analisis struktural seperti SEM dan PLS-SEM. Secara teoretis, penelitian-penelitian tersebut banyak menggunakan *Transformational Leadership Theory*, *Goal Setting Theory*, *Self-Regulation Theory*, dan *Social Cognitive Theory*. Hal ini menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan dan orientasi tujuan memiliki dasar teoretis yang kuat, namun masih bersifat parsial dan belum banyak dikontekstualisasikan secara spesifik.

Tema Utama Hasil Sintesis

Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Inovatif

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, khususnya gaya transformasional dan pemberdayaan, berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Secara umum, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan ruang eksplorasi ide, kebebasan berekspresi, serta dukungan terhadap inovasi dalam berbagai konteks organisasi, termasuk organisasi berbasis kreativitas. Namun, sebagian besar literatur masih menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan dan IWB, sehingga mekanisme proses di tingkat individu maupun sosial masih belum banyak dijelaskan secara mendalam.

Mekanisme Interaksional dalam Konteks Organisasi Kreatif

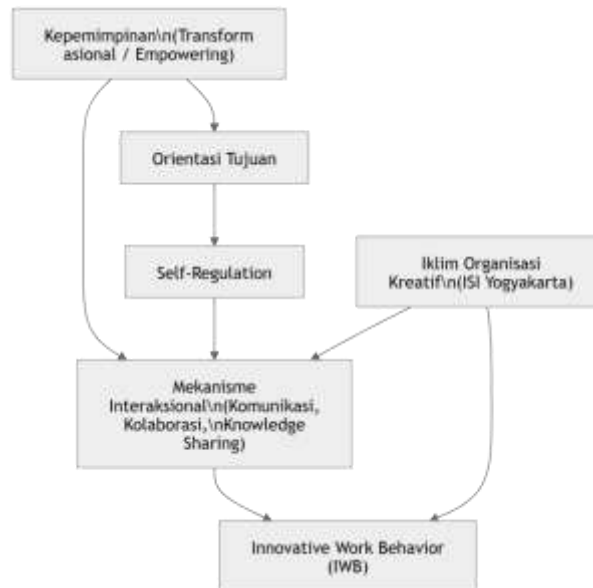
Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya terjadi pada tingkat individual, tetapi juga melalui proses sosial. Mekanisme seperti kolaborasi lintas disiplin, komunikasi akademik, pertukaran ide dalam komunitas kreatif, serta koordinasi dalam produksi karya seni merupakan elemen penting dalam mendorong inovasi. Namun demikian, studi sebelumnya masih cenderung memisahkan mekanisme ini ke dalam konstruk seperti knowledge sharing, voice behavior, atau kolaborasi, sehingga belum membentuk pemahaman yang benar-benar terintegrasi.

Fragmentasi Literatur dan Kebutuhan Integrasi Konseptual

Literatur yang ada masih bersifat terfragmentasi, di mana studi kepemimpinan

umumnya berfokus pada gaya pemimpin, studi motivasi pada orientasi individu, dan studi inovasi pada hasil perilaku. Kondisi ini menyebabkan belum terbentuknya model integratif yang menjelaskan secara utuh bagaimana berbagai faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja inovatif dalam konteks organisasi berbasis kreativitas yang ditandai oleh fleksibilitas dan kolaborasi tinggi.

Model Tematik Hubungan Tiap Variabel



Gambar 2. Model Integratif IWB

Sumber : diolah peneliti, 2026

Model Konseptual

Berdasarkan Gambar 2, model konseptual menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) tidak terbentuk secara langsung dari kepemimpinan, tetapi melalui proses yang lebih kompleks. Kepemimpinan berperan dalam membentuk orientasi tujuan individu serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung interaksi sosial. Selanjutnya, orientasi tujuan individu diperkuat oleh kemampuan self-regulation, yaitu kemampuan untuk mengatur, memonitor, dan mengevaluasi perilaku kerja. Kedua faktor tersebut kemudian berinteraksi dalam mekanisme sosial seperti komunikasi, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan. Secara keseluruhan, iklim organisasi kreatif menjadi konteks yang memperkuat proses tersebut, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kebebasan berekspresi, kolaborasi lintas disiplin, dan eksplorasi ide.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hasil interaksi kompleks antara kepemimpinan, orientasi tujuan, dan mekanisme sosial di lingkungan kerja. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah struktural, tetapi juga sebagai katalis yang mendorong kebebasan berpikir, eksplorasi, dan inovasi. Hasil ini memperkuat *Goal Setting Theory* dan *Self-Regulation Theory*, yang menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh tujuan yang jelas, tantangan yang dirasakan, serta kemampuan mengelola diri dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks organisasi

berbasis kreativitas, orientasi tujuan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target formal, tetapi juga pencapaian kreatif dan inovatif. Selain itu, mekanisme interaksional seperti komunikasi, kolaborasi, dan pertukaran ide menjadi faktor kunci dalam membentuk inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif bersifat kolektif dan sangat bergantung pada ekosistem interaksi sosial yang terbentuk dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan, orientasi tujuan, dan IWB lebih tepat dipahami sebagai proses integratif, di mana faktor struktural, motivasional, dan sosial saling berinteraksi dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat integrasi literatur kepemimpinan, motivasi, dan inovasi dalam satu kerangka konseptual yang lebih holistik. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa penguatan perilaku inovatif tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga pada pengembangan orientasi tujuan individu serta penciptaan budaya kerja kolaboratif yang mendukung eksplorasi ide dan kreativitas.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mensintesis literatur mengenai kepemimpinan, orientasi tujuan, pengaturan diri, dan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berbasis PRISMA. Hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai IWB masih didominasi oleh pendekatan hubungan langsung antara kepemimpinan dan perilaku inovatif, sementara mekanisme proses yang lebih kompleks masih relatif terbatas. Temuan juga menunjukkan bahwa orientasi tujuan dan pengaturan diri memiliki peran penting dalam membentuk perilaku inovatif yang berkelanjutan, khususnya melalui kemampuan individu dalam mengelola tujuan, motivasi, dan evaluasi diri. Selain itu, mekanisme interaksional seperti komunikasi, kolaborasi, dan pertukaran pengetahuan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan dan orientasi tujuan terhadap IWB. Secara keseluruhan, perilaku kerja inovatif merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor struktural (kepemimpinan), faktor individual (orientasi tujuan dan pengaturan diri), serta faktor sosial (mekanisme interaksi). Ketiga elemen tersebut saling berhubungan dan membentuk kerangka yang lebih integratif dalam menjelaskan munculnya perilaku inovatif di lingkungan organisasi.

Saran

Saran Teoretis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih integratif dengan menguji secara simultan peran kepemimpinan, orientasi tujuan, pengaturan diri, dan mekanisme sosial dalam membentuk IWB. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperdalam kajian pada mekanisme mediasi dan moderasi, seperti *psychological empowerment*, *trust*, atau *psychological safety*, yang diduga memperkuat hubungan antar variabel.

Saran Metodologis

Penelitian berikutnya disarankan tidak hanya menggunakan pendekatan SLR, tetapi juga mengkombinasikannya dengan meta-analisis atau studi kuantitatif empiris untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel secara lebih terukur. Pendekatan longitudinal juga disarankan untuk melihat dinamika perilaku inovatif dalam jangka waktu tertentu.

Saran Praktis

Bagi organisasi berbasis kreativitas, pengembangan perilaku inovatif tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga perlu didukung oleh penguatan orientasi tujuan individu, pengembangan kemampuan pengaturan diri, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif. Lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan pertukaran ide akan memperkuat munculnya inovasi secara berkelanjutan (Chigeda 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Bagus Satriatama. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Karya Bersama Abadi Trans Semarang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 5(3): 248–53.
- Alhasnawi, Mushtaq Yousif, Khaled Ahmed Elorabi, and Ali Hussein Khudhair. 2025. "How Does Budget Participation Affect Managerial Performance in the Higher Education Sector ? A Mediated-Moderated Model." 9(4): 325–39.
- Chigeda, Felicity. 2022. "Continuance in Organizational Commitment : The Role of Emotional Intelligence , Work-Life Balance Support , and Work-Related Stress." : 22–38.
- Creswell, J W. 2003. "Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches." *Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches*.
- Foundation, Marga. 2024. "SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH." : 197–213.
- Krisnan. 2021. "Berikut Ini 4 Pengertian Metode Kuantitatif Menurut Para Ahli." *Meenta.Net*.
- Masruhin, Salis, and Raudhoh Raudhoh. 2024. "Kepemimpinan Partisipatif: Literature Review." *Jurnal Al Mujaddid Humaniora* 8(1 SE-Articles). <https://e-jurnal.iims.ac.id/index.php/JALHu/article/view/147>.
- Nasution, Abdul. 2023. 11 *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. 2023rd ed. ed. MA meyniar albina. medan: harfa creative. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Panduwinata, Lifa Farida, Waspodo Tjipto Subroto, and Norida Canda Sakti. 2025. "Digitalization on Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs): A Systematic Literature Review." *International Journal of Economics, Commerce, and Management* 2(1): 397–409.
- Rahmawati, Ade Azzahra, and Trisninawati Trisninawati. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Keuangan dan Bisnis* 22(1): 124–43.

Siti Rochmah, and Taharuddin. 2024. "Pengaruh Carbon Emission Disclosure, Green Innovation, Financial Performance Terhadap Firm Value Di Mediasi Oleh Sustainability Report Pada Perusahaan Sektor Energi Yang Terdaftar Di BEI Periode 2019-2022." *JURNAL BISNIS DAN PEMBANGUNAN* 13(3): 236–48.
<https://journalmab.ulm.ac.id/index.php/jbp/article/view/48>.