

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP

Fila Dia Ayu Fatmala

Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Malang,
fila.dia.2204138@students.um.ac.id;

Sopiah

Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Malang,
sopiah.fe@um.ac.id;

ABSTRAK

Tujuan dari tinjauan literatur sistematis ini adalah untuk meringkas beberapa studi yang dipublikasikan tentang topik gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional memiliki ciri khas antara reward yang diberikan pemimpin dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional hubungannya dengan kinerja karyawan dan kreativitas karyawan dengan metode PRISMA dan bibliometric sebagai Teknik analisis data. 30 artikel digunakan sebagai bahan analisis melalui database jurnal Emerald Insight periode 2017-2022. Hasilnya, gaya kepemimpinan transaksional dapat dikombinasikan dengan kepemimpinan otentik. Kepemimpinan transaksional juga memiliki dampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Keywords: *Transactional leadership, gaya kepemimpinan, bibliometric, PRISMA*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi kepemimpinan mengambil peran penting dan berpengaruh dalam memajukan upaya kreatif dan inovatif dalam organisasi (kark et al., 2018). Sejumlah besar penelitian telah menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi sikap kerja karyawan (Edelbroek 2019; e.g., Holtz & Harold, 2010; Wang, Ma, & Zhang, 2014). Kepemimpinan transformasional (Ugwu & Okore, 2020), kepemimpinan transaksional (Lee & Ding, 2020), dan baru-baru ini kepemimpinan yang memberdayakan (M.C.C. Lee, Idris, & Delfabbro, 2016) adalah kepemimpinan yang paling banyak diteliti. Ketiga gaya kepemimpinan ini disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian menjadi semakin penting di tempat kerja di mana para pemimpin dipercayakan untuk melatih dan meningkatkan kinerja karyawan mereka (Longenecker, 2010).

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan menunjukkan hubungan antara efisiensi penghargaan dan evaluasi

untuk memastikan bahwa dedikasi tinggi untuk penyelesaian tugas di antara karyawan. Dengan demikian, sikap dan tindakan pekerja diubah sesuai dengan penghargaan dan insentif (Daouk et al., 2021). kepemimpinan transaksional kurang mendapat perhatian dalam kaitannya dengan perilaku kerja yang inovatif, mungkin karena gaya kepemimpinan ini lebih berorientasi pada tugas dan tujuan (Contreras et al., 2017). Argumen ini didasarkan pada fakta bahwa ada mekanisme psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif melalui gaya kepemimpinan (Donkor et al., 2021). Kepemimpinan transaksional ini juga tidak memberi efek signifikan pada kinerja karyawan dan kreativitas pada karyawan (hussain 2017; Aboramadan 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah menguraikan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional hubungannya dengan kinerja karyawan dan kreativitas karyawan dengan bibliometric sebagai Teknik analisis data.

B. TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan selalu menjadi topik para sejarawan, peneliti, dan masyarakat serta akademisi yang kemudian menelitinya sejak lama (Awan & Mahmood, 2010). Kepemimpinan memiliki sifat multidimensi, sehingga sulit untuk memberikan makna universal kepemimpinan yang mencakup semua faktanya. Menurut (Alonderiene dan Majauskaite 2016), kepemimpinan adalah metode untuk mempengaruhi orang untuk mendapatkan tujuan atau temuan tertentu. Teori kepemimpinan membutuhkan waktu lama dalam pengembangannya. Organisasi publik dan swasta di seluruh dunia mencurahkan banyak sumber daya untuk program pelatihan kepemimpinan internal dan eksternal dengan tujuan meningkatkan kepemimpinan dan kinerja (Seidle, Fernandez, & Perry, 2016). Pada awal abad ke-20, dimulai dengan konsep teori Great Man yang menekankan pada karakteristik kepemimpinan yang unik. Belakangan, teori kepemimpinan mendapat kritik, dan pendekatan lain muncul, seperti kepemimpinan tim, gaya kepemimpinan, kontingensi, situasional, dan teori jalan-tujuan (Beyer, 2012).

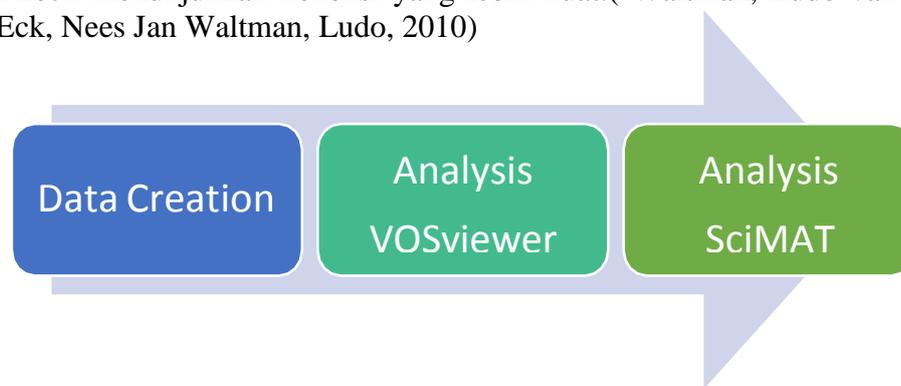
Kepemimpinan transaksional sering diyakini mendorong efisiensi dan stabilitas dalam tim (Brown et al., 1996), yang mungkin juga berlaku untuk proses tim dalam inovasi terbuka. Karena kepemimpinan transaksional berfokus pada penghargaan atas kinerja karyawan (Pearce dan Sims, 2002), ini menjawab pertanyaan dari ((Jacobsen et al., 2022)) untuk merangsang karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi terbuka dengan memperkenalkan sistem penghargaan kinerja, bahkan ketika karyawan mungkin enggan untuk berbagi pengalaman mereka. pengetahuan dan gagasan dengan orang lain di luar tim mereka (West dan Gallagher, 2006). Oleh karena itu, kepemimpinan transaksional dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam penciptaan, promosi, dan penerapan ide-ide inovatif selanjutnya (Hoch, 2013). Keduanya dicirikan oleh perilaku reaktif berdasarkan pengamatan perilaku kerja karyawan (Judge dan Piccolo, 2004) dan dapat dianggap kontra-intuitif saat terlibat dalam proses inovatif terbuka yang pada dasarnya memerlukan praktik proaktif (Hoch, 2013). kepemimpinan transaksional dapat diharapkan berhubungan positif dengan

bagaimana karyawan merasakan proses inovasi terbuka di mana mereka berpartisipasi (Edelbroek 2019).

C. METODE

Analisa Data

Perangkat lunak VOSviewer adalah bagian dari program kecerdasan buatan yang bekerja dengan teknologi pemantauan, kontrol, dan pemetaan data ilmiah yang memungkinkan analisis dan inspeksi, penyederhanaan, dan visualisasi data dalam jumlah besar menggunakan peta ilmiah. Pendekatan analitisnya didasarkan pada ukuran kesamaan Jaccard dan korelasi Pearson, di mana jarak menunjukkan hubungan dan kekuatan antar elemen, yaitu dalam representasi grafis jarak yang lebih kecil menunjukkan koneksi yang lebih kuat. (Waltman, Ludo van Eck, & van Eck, Nees Jan Waltman, Ludo, 2010)



Stage of bibliometric study method (Shafiri et al, 2021)

Kompilasi Data Base

Untuk mencapai tujuan ini, literatur yang luas tentang istilah kepemimpinan transaksional harus dicari kata kunci kepemimpinan transaksional. Kata kunci di atas dicari dalam bentuk artikel ulasan bahasa Inggris dan artikel penelitian. Pencarian artikel dan dokumen ini dilakukan pada 27 Oktober 2022 menggunakan database dari jurnal Emerald Insight, Artikel yang diambil di database tersebut hanya mengkaji 5 tahun terakhir, yaitu periode 2017-2022 dan 30 artikel yang disimpan dalam format RIS untuk dianalisis pada tahap berikutnya (Sharifi et al., 2021).

Penggunaan Analisa Vosviewer

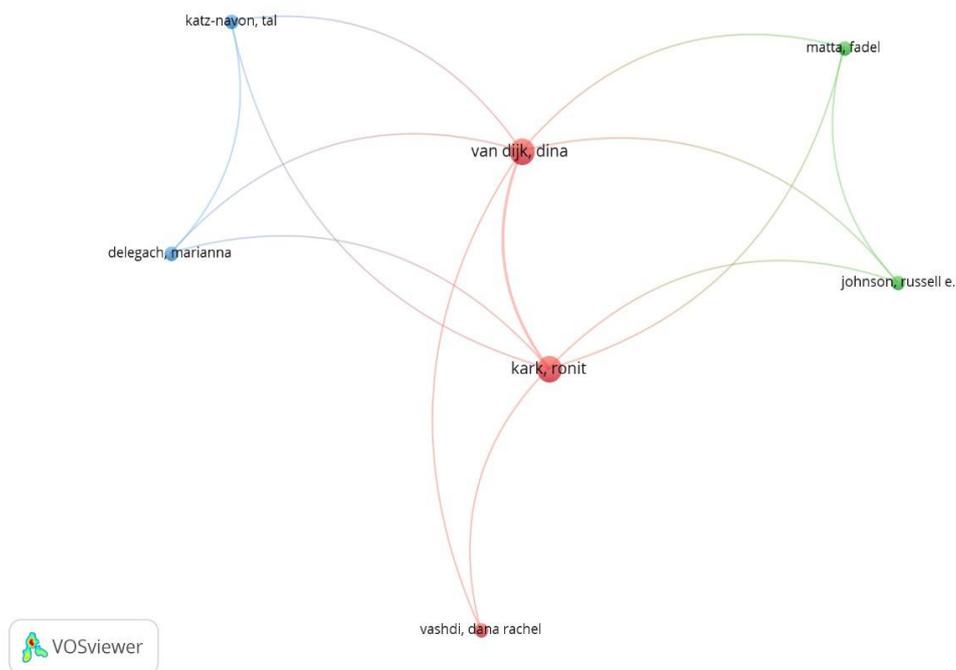
Untuk mencapai tujuan yang dibahas, berbagai alat atau aplikasi untuk pemetaan ilmiah dan analisis bibliografi telah digunakan selama dua dekade terakhir. Selain memudahkan pengguna, Vosviewer digunakan untuk menganalisis bibliometrik, menemukan referensi yang paling banyak digunakan dalam disiplin ilmu tertentu, menemukan topik penelitian dengan potensi penelitian dan lainnya (Effendy et al., 2021). Vosviewer dapat digunakan untuk melihat peta bibliometrik besar dengan cara yang mudah untuk menginterpretasikan hubungannya (van Eck & Waltman, 2010).

Pengembangan jaringan ini terkait dengan penulisan yang mengacu pada penulis lain melalui referensi atau kutipan bersama. Dengan cara ini, alat artikel ini dapat memenuhi tujuan penelitian yang memungkinkan untuk menganalisis topik penelitian utama dan menghubungkannya dengan topik penelitian lainnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, kami menganalisis sumber literature yang diperoleh untuk tujuan analisis dengan kata kunci leadership transactional. Taylor & Francis Scopus-Indexed Journals adalah database jurnal berbahasa Inggris yang digunakan sebagai referensi artikel dari tahun 2017 hingga 2022 (Balstad & Berg, 2020). Aspek yang dikategorikan dalam analisis ini adalah analisis literatur ekonometrik dari deskripsi metadata, co-authorship versus co-authorship dan co-authorship versus co-authorship dengan perangkat lunak VOSviewer. Artikel dibatasi untuk satu peneliti dan satu penulis dan kejadian bersama, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk mengklasifikasikan penulis lain dan kejadian bersama. Berikut adalah penjelasan dari analisis tersebut.

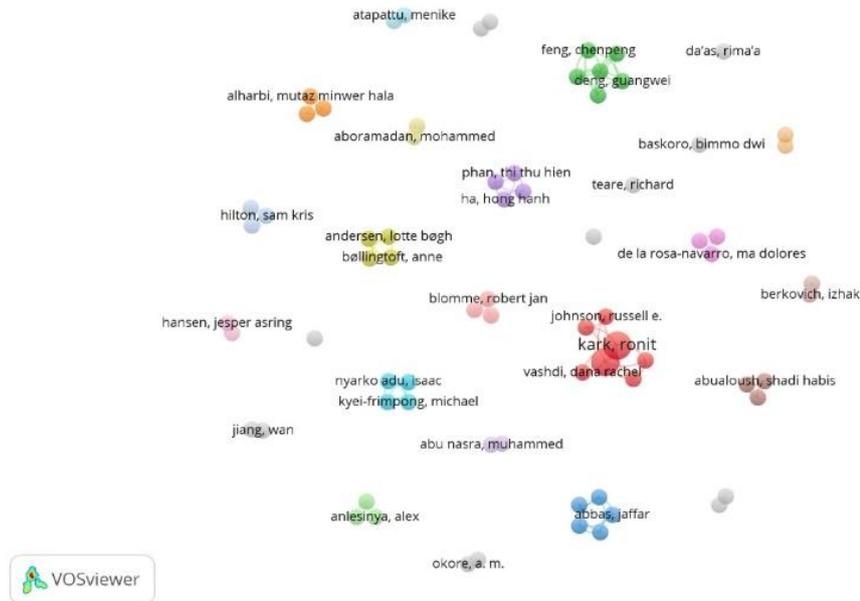
Co-Authorship



Gambar 2 Co-authorship (related)

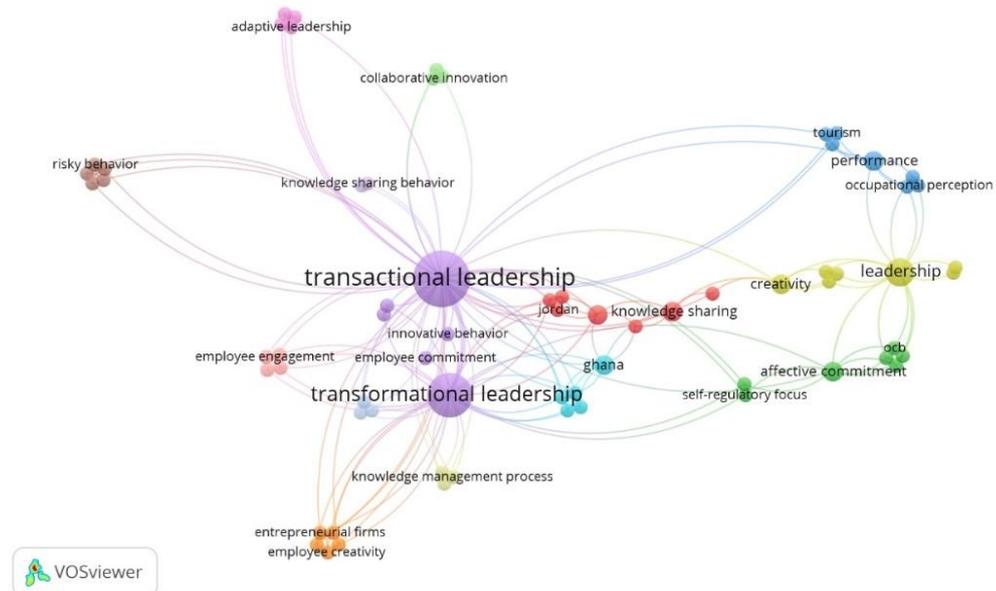
Gambar 2 memperjelas bahwa penulis saling terkait dan saling berhubungan satu sama lain. Jaringan penulis pada gambar tersebut memiliki 3 warna yaitu merah, hijau dan biru yang artinya warna tersebut merupakan jaringan terkuat.

Co-Occurent



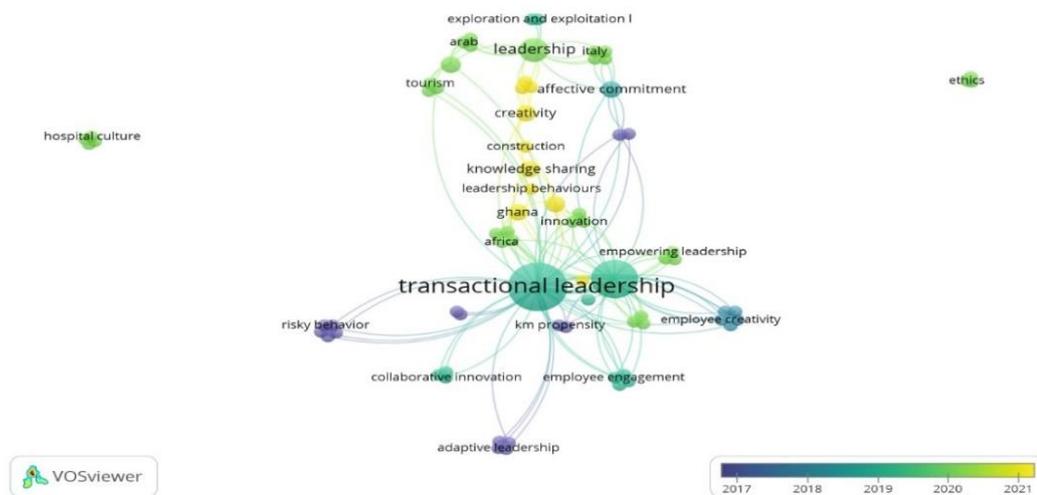
Gambar 3 Co-authorship (tidak terikat)

Gambar 3 menunjukkan bahwa penulis tidak terhubung satu sama lain dan tidak berjejaring. Dalam gambar ini, penulis memilih topik yang terkait, tetapi tidak terikat dengan kepemimpinan transaksional. Artikel ini memiliki 105 penulis yang telah melakukan studi tentang variabel kepemimpinan transaksional dengan total 30 jurnal.



Gambar 4 Co-occurrence (keyword)

Pada gambar 4 menunjukkan hasil pemaparan antar kata kunci pada tema kepemimpinan transaksional. Penelitian ini menghasilkan kata kunci dengan tema kepemimpinan transaksional seperti yang terlihat pada gambar di atas. Hasil yang diperoleh memungkinkan penelitian dan pengembangan di banyak kelompok terkait dengan kepemimpinan transaksional. Ini menunjukkan bahwa peneliti selanjutnya dapat menghubungkan tema tentang kepemimpinan transaksional dengan variabel variabel yang lain.



Gambar 5 Co-occurrence (overlay)

Dari gambar 5 dihasilkan bahwa kata kunci meningkat dari tahun ke tahun. Hasil menunjukkan bahwa semakin banyak kelompok biru maka waktu penelitian akan semakin lama. Selain itu, kelompok tersebut mengatakan bahwa semakin kuning kata kuncinya, semakin tepat waktu penelitiannya. Topik pembahasan kepemimpinan transaksional berorientasi dan pada sistem kompensasi dan kinerja dan tidak memasukkan dan mengubah pendekatan mereka ketika sasaran gagal memenuhi tujuan mereka (Benjamin T 2016).

Citation

Berikut 10 jurnal dengan kutipan terbanyak

No	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Journal	Cites	Publisher
1	2018	Kark, Ronit Van Dijk, Dina Vashdi, Dana Rachel	Motivated or Demotivated to Be Creative: The Role of Self-Regulatory Focus in Transformational and Transactional Leadership	Applied Psychology	225	International Association of Applied Psychology

			Processes			
2	2017	N. Khan	Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison	International Review of Research in Open and Distance Learning	181	Athabasca University
3	2018	Ma, Xifang Jiang, Wan	Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms	Journal of Applied Behavioral Science	134	SAGE
4	2017	Hussain, Syed Talib Abbas, Jaffar Lei, Shen Jamal Haider, Muhammad Akram, Tayyaba	Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior	Cogent Business and Management	122	Scholar
5	2019	Hansen, Jesper Asring Pihl- Thingvad, Signe	Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles	Public Management Review	110	Routledge Taylor and Francis group
6	2020	Alrowwad, Ala'aldin Abualoush, Shadi Habis Masa'deh, Ra'ed	Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance	Journal of Management Development	108	Emerald Insight
7	2017	Martínez- Córcoles, Mario	Linking active transactional leadership and	Safety Science	94	ScienceDirect

		Stephanou, Konstantinos	safety performance in military operations			
8	2017	Marianna Delegach, Ronit Kark, Tal Katz-Navon & Dina Van Dijk	A focus on commitment: the roles of transformational and transactional leadership and self-regulatory focus in fostering organizational and safety commitment	European Journal of Work and Organizational Psychology	88	Routledge Taylor and Francis group
9	2019	Pasamar, Susana Diaz-Fernandez, Mirta de la Rosa-Navarro, Ma Dolores	Human capital: the link between leadership and organizational learning	European Journal of Management and Business Economics	47	Emerald Insight
10	2020	Aboramadan; Mohammed, Dahleez; Khalid Abed	Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement	Journal of Management Development	39	Emerald Insight

Pada tabel 1, dilihat dari 10 artikel diatas yang paling banyak dikutip adalah (Kark et al., 2018) dengan total 225 rujukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari pengaruh fokus promosi pada perilaku kreatif karyawan. Namun baik teori kepemimpinan dan pengaturan diri kurang memperhatikan peran gaya kepemimpinan transaksional dan fokus peraturan pencegahan situasional yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Dalam artikel ini kami menyajikan model teoretis yang mengkaji gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta fokus pengaturan diri situasional (SRF) promosi dan pencegahan.

Selain itu, temuan kedua yang paling banyak dikutip adalah studi tahun 2018 oleh (Hardy et al., 2018) yang memiliki total 47 referensi, dan berfokus pada dua teori kepemimpinan yang mengacupada kebutuhan ini: teori kepemimpinan adaptif dan teori kepemimpinan transaksional. Tiga kategori konseptual kesiapan

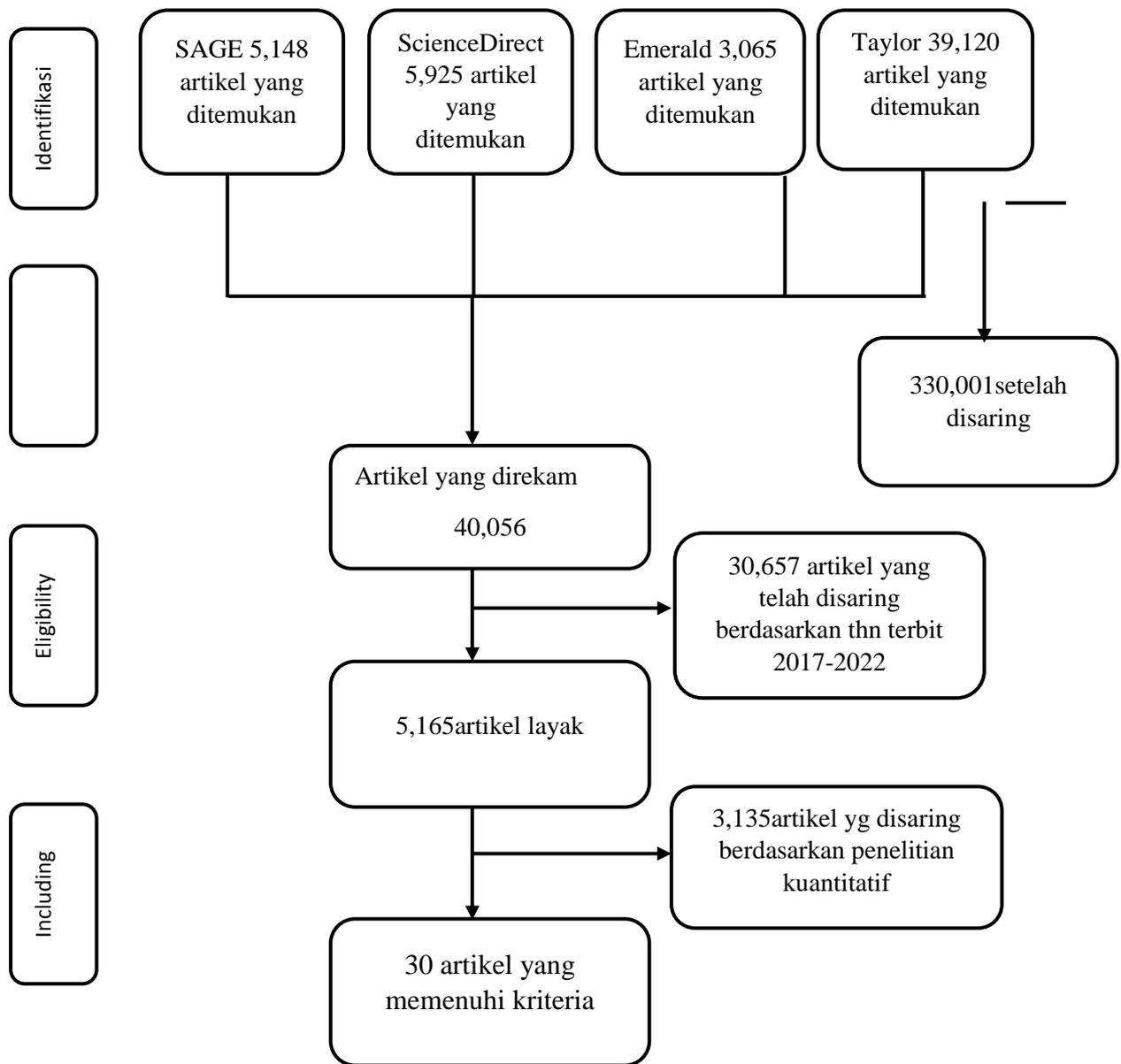
lingkungan, kompleksitas kepemimpinan, dan motivasi pengikut digunakan sebagai titik perbandingan untuk masing-masing teori. Rekomendasi dibuat untuk strategi kepemimpinan di perguruan tinggi berdasarkan perbandingan ini.

Kemudian pada temuan ketiga kutipan paling banyak adalah berjumlah 45 yang dilakukan oleh (Gronlund & Oun, 2018) pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan kreativitas karyawan, yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan sedangkan kepemimpinan transaksional berhubungan secara signifikan terhadap kreativitas karyawan yang dimediasi sepenuhnya oleh perkembangan psikologis.

Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis (PRISMA)

Pada penelitian yang disajikan dalam artikel ini menggunakan metode preferred reporting item dan meta analyses atau yang biasa disebut dengan metode PRISMA (Ben-assuli et al., 2021). Metode ini merupakan tinjauan yang terdefinisi dengan baik dengan disiapkan alat yang sistematis agar dapat mengidentifikasi, memilih, mengumpulkan dan menganalisis temuan terkait (Moher et al., 2009). Metode prisma adalah metode yang menentukan proses pencarian publikasi yang relevan secara sistematis untuk menentukan basis data yang sesuai PRISMA. Basis data ini dapat dicari menggunakan istilah kombinasi yang dibuat oleh (Saib et al., 2022).

Dalam penelitian ini menggunakan empat database sebagai kriteria inklusi yaitu Taylor and Francis, Emerald Insight, ScienceDirect dan SAGE dengan periode publikasi 2017-2022 dan total database sebanyak 53.258 database, jurnal yang terdaftar di database ada beberapa artikel yang tidak dapat diakses. Pada tahap terakhir metode penelitian, 30 artikel dievaluasi berdasarkan sampel kumulatif 53.258.



Gambar 1 metode PRISMA

Sumber : Martine et al, 2019

Diskusi

Perilaku kepemimpinan yang mencakup penyajian visi yang jelas dan merangsang bawahan untuk bekerja menuju visi tersebut dengan berhubungan dengan bawahan, memahami keinginan mereka dan membantu mereka dalam mencapai potensi penuh mereka berkontribusi pada hasil yang baik dan mengarah pada pencapaian kinerja yang telah ditentukan sebelumnya (Kyei-Frimpong et al., 2022). Kepuasan kerja dan kinerja baik secara personal maupun secara

organisasional dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transaksional dapat mengarahkan perhatian pada kegagalan untuk memenuhi standar dari kinerja dan melacak semua kesalahan (Minh Khai 2020). Gaya kepemimpinan yang transaksional memberdayakan dan yang menunjukkan perilaku pembinaan pengawasan, yang pada gilirannya memediasi hubungan mereka dengan kinerja pekerjaan. Secara keseluruhan, menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang memprioritaskan pengembangan karyawan, karena ini akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Michelle C.C. Lee 2020; (Abu Nasra & Arar, 2020). Transaksional leadership memiliki peran penting dalam relevansinya terhadap efektivitas kinerja perusahaan dalam mencapai visi misi dan tujuan pemimpin berdasarkan tugas dan tanggung jawab (Javed et al., 2020). Berbeda dengan ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional itu mampu menurunkan daya kreativitas karyawan dalam meningkatkan kinerja karena kepemimpinan transaksional hanya berlandaskan target dan penghargaan terhadap karyawan saja (Edelbroek et al., 2019)(Alrowwad et al., 2020). kepemimpinan transaksional aktif dan dimensinya (penghargaan kontingen dan manajemen aktif dengan pengecualian) memengaruhi perilaku kinerja keselamatan, kepatuhan keselamatan, partisipasi keselamatan, dan perilaku berisiko (Martínez-Córcoles & Stephanou, 2017).

Kepuasan kerja memperjelas ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja secara intrinsik dan tidak ada relevansinya pada kepuasan kerja ekstrinsik (Mickson et al., 2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi komitmen afektif positif dan perilaku warga organisasi, dan keterlibatan kerja terungkap memiliki efek mediasi positif yang signifikan pada hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini (Aboramadan; Mohammed, 2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah prediktor signifikan kualitas kehidupan kerja, namun pada jenis kelamin juga terdapat pengecualian didalam pengetahuan job deskripsi. Ketika sampai pada efek interaksi gaya kepemimpinan dan gender, gender menjadi pembanding kualitas kerja. (Derya Kara 2018). Efek yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan yang transaksional perilaku terhadap keingintahuan tentang job itu sendiri sehingga karyawan bias menambahkan knowledge Management (Atapattu & Ranawake, 2017).

Mengkombinasikan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otentik untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang di mix akan menghasilkan daya kreatif dari karyawan. Iklim inovatif memberikan dampak yang besar pada kreatifitas karyawan (Amidu Sanda 2017). Penghargaan verbal terhadap karyawan mampu memberikan semangat dan menimbulkan perilaku yang inovatif dari karyawan, kemungkinan ini sering terjadi jika di gabungkan antara gaya kepemimpinan tersebut dengan penghargaan verbal (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). pemahaman tentang kompleksitas kepemimpinan transaksional yang terlibat dalam berbagi pengetahuan dengan kreativitas organisasi. Sebagian besar organisasi memiliki perilaku kepemimpinan transaksional dan karyawan diberi penghargaan melalui bonus, komisi, pengakuan, dan penghargaan non uang. Jadi jika manajemen pengetahuan terjadi

dalam organisasi, kreativitas akan terjadi pada tingkat individu, kelompok dan organisasi (Hussain et al., 2017) (Ma & Jiang, 2018). Dengan demikian gaya kepemimpinan transaksional ini dapat disimpulkan sangat memberikan dampak pada kreatifitas baik secara organisasional maupun secara parsial atau individu (Baskoro, 2022).

E. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang besar dalam mempengaruhi anggotanya. Gaya kepemimpinan transaksional adalah salah satu yang banyak digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam perusahaan. Kreatifitas, efektifitas dan inovasi karyawan dapat dimunculkan dan dikuatkan dengan kepemimpinan transaksional.

Studi ini mengkaji gaya kepemimpinan transaksional dengan metode PRISMA dan bibliometrik yang mencakup co-authorship, co-occurrence dan citation. Dalam penelitian ini menggunakan empat database sebagai kriteria inklusi yaitu Taylor and Francis, Emerald Insight, ScienceDirect dan SAGE dengan periode publikasi 2017-2022 dan total database sebanyak 53.258 database, jurnal yang terdaftar di database ada beberapa artikel yang tidak dapat diakses. Pada tahap terakhir metode penelitian, 30 artikel dievaluasi berdasarkan sampel kumulatif 53.258.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, Mohammed, D. K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7–8), 869–893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Abu Nasra, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Atapattu, M., & Ranawake, G. (2017). Transformational and Transactional Leadership Behaviours and their Effect on Knowledge Workers' Propensity for Knowledge Management Processes. *Journal of Information and Knowledge Management*, 16(3), 1–23. <https://doi.org/10.1142/S0219649217500265>
- Baskoro, B. D. (2022). The nexus of transactional leadership, knowledge sharing behavior and organizational creativity: empirical evidence from construction workers in Jakarta. *Journal of Work-Applied Management*, 14(1), 145–162. <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2021-0020>

- Ben-assuli, O., Chf, K., & Metode, M. (2021). *Tinjauan Studi Analisis Prediksi pada Penerimaan Kembali untuk Kondisi Kronis CHF dan COPD: Memanfaatkan Metode PRISMA Tinjauan Studi Prediction Analytics pada Readmission untuk Kondisi.* <https://doi.org/10.1080/10580530.2021>
- Edelbroek, R., Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees. *Journal of General Management*, 45(1), 5–17. <https://doi.org/10.1177/0306307019844633>
- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Jamal Haider, M., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1361663>
- Jacobsen, C. B., Andersen, L. B., Bøllingtoft, A., & Eriksen, T. L. M. (2022). Can Leadership Training Improve Organizational Effectiveness? Evidence from a Randomized Field Experiment on Transformational and Transactional Leadership. *Public Administration Review*, 82(1), 117–131. <https://doi.org/10.1111/puar.13356>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Kark, R., Van Dijk, D., & Vashdi, D. R. (2018). Motivated or Demotivated to Be Creative: The Role of Self-Regulatory Focus in Transformational and Transactional Leadership Processes. *Applied Psychology*, 67(1), 186–224. <https://doi.org/10.1111/apps.12122>
- Kyei-Frimpong, M., Nyarko Adu, I., Suleman, A. R., & Owusu Boakye, K. (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 272–287. <https://doi.org/10.1108/JWAM-01-2022-0001>
- Lee, M. C. C., & Ding, A. Y. L. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A multilevel perspective. *PsyCh Journal*, 9(5), 668–681. <https://doi.org/10.1002/pchj.345>
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Martínez-Córcoles, M., & Stephanou, K. (2017). Linking active transactional

- leadership and safety performance in military operations. *Safety Science*, 96, 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.013>
- Mickson, M. K., Anlesinya, A., & Malcarm, E. (2020). Mediation role of diversity climate on leadership and job satisfaction in the Ghanaian public sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(2), 167–188. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0080>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), 1006–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>
- Saib, M. O., Rajkoomar, M., Naicker, N., & Olugbara, C. T. (2022). Digital pedagogies for librarians in higher education: a systematic review of the literature. *Information Discovery and Delivery*, October 2021. <https://doi.org/10.1108/idd-06-2021-0066>
- Ugwu, C. I., & Okore, A. M. (2020). Transformational and transactional leadership influence on knowledge management activities of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(3), 864–879. <https://doi.org/10.1177/0961000619880229>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>