



## Kepemimpinan Transformasional dan *Culture Intelligence* sebagai faktor *Innovative Work Behavior* karyawan: Tinjauan Sistematis

Rofiqi<sup>1</sup>, Nida Hasanati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Psikologi Sains, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Maret 10, 2024  
Revised Maret 15, 2024  
Accepted Maret 29, 2024

#### Keywords:

Karyawan,  
Organisasi,  
Perilaku Kerja Inovatif,  
Kepemimpinan,

#### Keywords:

Employee,  
Organization,  
Innovative Work Behavior,  
Transformational Leadership,

### ABSTRAK

Perhatian pimpinan kepada pegawai yang mempunyai perilaku kerja inovatif tingkat tinggi. Ketika mereka merasa mendapat perhatian khusus dari seorang pemimpin, maka mereka akan dianggap mampu memberikan ide-ide yang lebih inovatif dan kreatif. organisasi, sehingga hal ini akan mampu mempengaruhi karyawan lainnya untuk mendapatkan hal yang sama sehingga mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Pegawai yang memiliki kecerdasan budaya tidak akan mengalami kesulitan dalam proses penyesuaian, termasuk meningkatkan perilaku kerja inovatifnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan budaya merupakan faktor yang mendukung perilaku kerja inovatif karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan Systematic Literature Review (SLR). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan budaya mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovasi kerja karyawan.

### ABSTRACT

Leadership attention to employees who have a high level of innovative work behavior. When they feel they are receiving special attention from a leader, they will be considered capable of providing more innovative and creative ideas. organization, so that this will be able to influence other employees to get the same thing so that it gets more attention from the company. Employees who have cultural intelligence will not experience difficulties in the adjustment process, including increasing their innovative work behavior. This research aims to determine whether transformational leadership and cultural intelligence are factors that support employees' innovative work behavior. The method in this research uses Systematic Literature Review (SLR). The results of this research indicate that transformational leadership and cultural intelligence have an influence on employee work innovation behavior.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

**Rofiqi**

Magister Psikologi Sains, Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Indonesia  
Email: vickyrofiqi1998@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi yang besar adalah organisasi yang memiliki tingkat daya saing yang kuat dengan organisasi lainnya, sehingga organisasi tersebut menjadi organisasi yang diperhitungkan dalam proses persaingan antar organisasi, oleh sebab itu organisasi harus memiliki inovasi yang mapan sehingga menjadi identitas khas pembeda antara organisasi lainnya. Inovasi organisasi merupakan proses karyawan dalam menghasilkan inovasi mereka, sehingga inovasi tersebut bisa dipromosikan terhadap organisasi dan dapat diterapkan dalam organisasi [1], oleh karena itu organisasi dengan karyawan dinilai memiliki ikatan yang saling menguntungkan dalam proses perkembangan sebuah perusahaan, baik melalui dukungan terhadap inovasi baru yang dihasilkan oleh karyawan, melalui kedekatan antara pemimpin dengan karyawan sehingga karyawan tidak memiliki rasa canggung dalam menyampaikan inovasi baru lainnya, sehingga antara organisasi dan karyawan sama-sama merasa diuntungkan.

Sampai saat ini pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi dinilai bergantung pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide yang menjanjikan, oleh sebab itu inovasi dipandang memiliki pengaruh yang besar dan penting bagi organisasi [2], dalam beberapa dekade, *innovative work behavior* merupakan perilaku manusia yang dinilai penting dan sangat diperhitungkan dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu perilaku kerja inovatif dinilai harus dikembangkan pada diri karyawan untuk keberlangsungan sebuah organisasi [3].

*Innovative work behavior* merupakan perilaku yang dimiliki oleh individu untuk berkontribusi terhadap organisasi atau kelompoknya lewat penciptaan dan hal-hal baru [4]. *Innovative work behavior* memiliki empat dimensi utama [5]: Pertama *idea exploration*, yaitu cara untuk meningkatkan sebuah produk, layanan atau proses untuk saat ini atau mencoba untuk memikirkannya dengan cara alternatif lainnya. Kedua, *Idea generation*, merupakan pembentukan ide yang dimungkinkan akan berhubungan dengan sebuah produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses pekerjaan saat ini, atau bahkan solusi untuk masalah yang sedang dihadapi. Ketiga, *Idea championing*, yaitu sebagian besar ide yang dimiliki dan perlu dipromosikan karena sering kali tidak sesuai dengan apa yang sudah digunakan dalam kelompok kerja atau organisasi mereka. Keempat, *Idea implementation* merupakan upaya yang cukup besar dan sikap yang berorientasi pada hasil dalam mewujudkan ide tersebut, hal ini termasuk dari proses kerja dan perilaku yang dilakukan dalam mengembangkan produk atau proses kerja yang sifatnya baru.

Sebuah pemimpin dalam organisasi sering memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang dinilai memiliki tingkat *innovative work behavior* karena dinilai dapat memberikan kreativitas dan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang mengikutinya [6], dan jika karyawan tersebut merasa diperhatikan dan dikelola dengan baik maka hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri serta akan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaannya [7], [8], kemudian kepercayaan tersebut juga akan memberikan dampak positif lain seperti rasa ketergantungan terhadap organisasi beserta ketergantungan terhadap tugas-tugas yang

dimilikinya sampai tuntas[9], [10]. Oleh sebab itu, kepemimpinan dalam proses *innovative work behavior* dinilai sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan organisasi melewati inovasi karyawannya [11].

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam proses meningkatkan motivasi, memberikan insprasi, atau bahkan memberikan simulasi terhadap karyawannya [12], kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengubah nilai keyakinan dan sikap para pengikutnya untuk memotivasi mereka dalam bekerja melebihi harapan dan kepentinga pribadinya. Menurut Karimi [11] menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan lingkungan organisasi yang fleksibel dengan cara memotivasi pengikutnya dan juga memberikan stimulasi ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya. Tetapi, fakta di lapangan banyak menyebutkan bahwa tidak semua pemimpin atau perusahaan bisa memperhatikan karyawannya yang memiliki *innovative work behavior*, oleh sebab itu, hal ini dinilai akan memberikan resiko negative terhadap rasa perhatian karyawan dari pimpinan dan organisasi terhadap inovasi yang dimilikinya. Oleh sebab itu penyesuaian dan kesadaran terhadap keadaan karyawan dalam organisasi perlu dipertegas sebagai pengendali inovasi-inovasi baru yang dimiliki oleh karyawan.

*Cultural Intelligence* merupakan perilaku interpersonal manusia yang memiliki hal lebih dalam menilai budaya baru seperti pola perilaku lingkungan, baik dari segi norma dan nilai budaya organ lain tanpa terganggu dengan budaya yang dimilikinya [13]. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan adaptasi yang cepat terhadap lingkungan baru, meskipun lingkungan tersebut dinilai berbeda dari segi budaya dengan dirinya, mereka dengan *Cultural Intelligence* yang tinggi tidak mengkedepankan budaya pribadinya sebagai patokan dalam menjalankan tugasnya, melainkan menekankan pada penyesuaian fungsional dirinya dalam lingkungan barunya[14]. Terdapat empat elemen penting yang akan muncul pada individu dengan *Cultural Intelligenci* [15], [16], [17], [18], yaitu *metacognitive cultural intelligence*, *behavioral culture intelligence*, *cognitive culture intelligence*, dan *motivational cultural intelligence*.

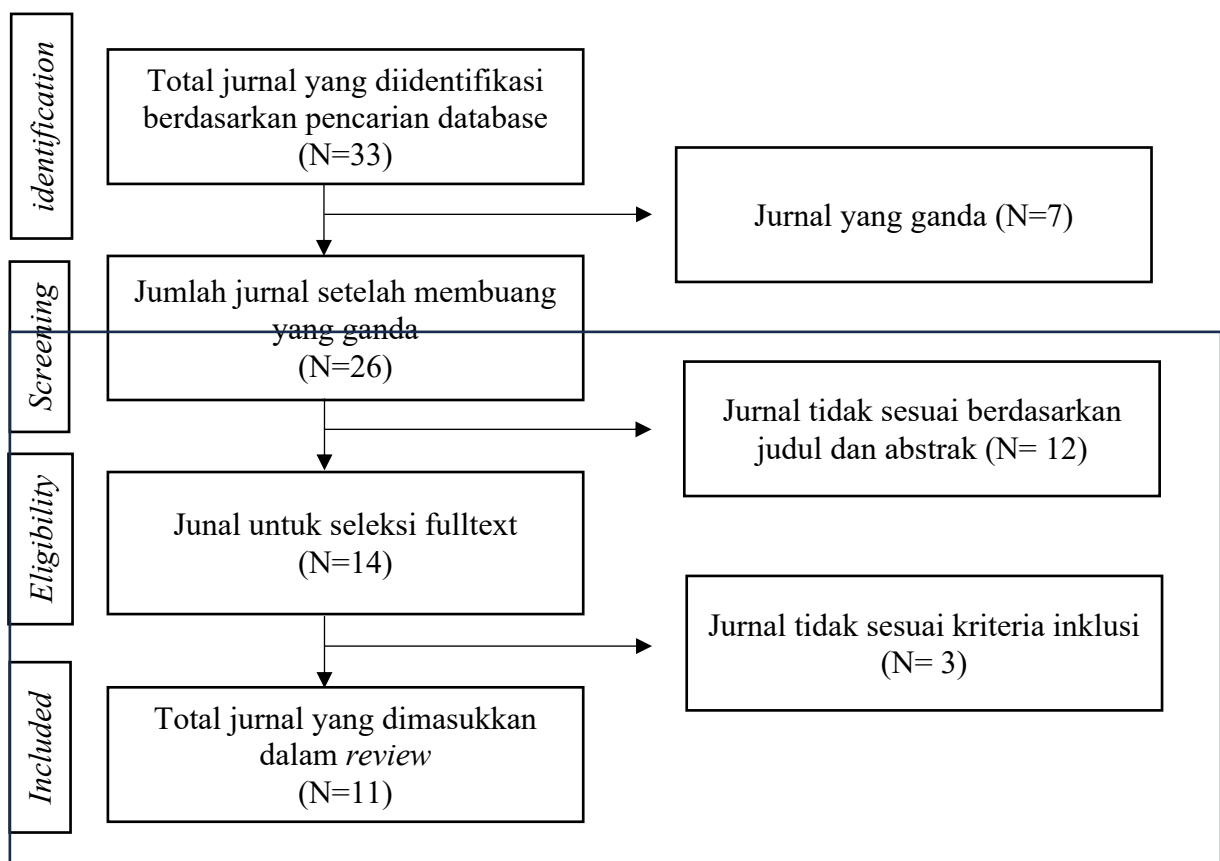
Pemaparan diatas menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih jauh karena gaya kepemimpinan transformasional dinilai memberikan dukungan berupa kepercayaan fleksibilitas kerja karyawan dengan memotivasi dan memberi stimulus lebih terhadap ide kreatif dan ide inovatif karyawannya, oleh sebab itu dengan adanya faktor *cultural intelligence* dihadapkan juga memberikan pengaruh terhadap stabilitas kerja kreatif karyawan terhadap psikologis karyawan dalam keadaan apapun, sehingga organisasi dan karyawan merasa sama-sama diuntungkan. Mengingat hal tersebut penulis ingin mencari tau apakah *transformational leadership* dan *cultural intelligence* dapat menjadi faktor pada *innovative work behavior* karyawan.

## 2. METODE

Metode yang dilakukan dalam proses penelitian ini yaitu menggunakan metode SLR atau yang lebih dikenal dengan *Systematic Literature Review*. Penggunaan metode *systematil literature review* bertujuan untuk meningkatkan ketajaman ringkasan dalam suatu riset [19]. SLR merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan

beberapa penelitian dalam suatu topik tertentu kemudian dianalisis untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan dalam sebuah penelitian tersebut [20]. Perencanaan review dibuat oleh penulis dimulai dengan membuat pertanyaan penelitian dengan menggunakan formulasi SPIDER (*sample, phenomenon of interest, design, evaluation, research type*). Pertanyaan review ini adalah: apakah *transformational leadership* dan *cultural intelligence* menjadi faktor yang mempengaruhi *Innovative work behavior*?

Pencarian literatur dibatasi dengan tahun penerbit dari 2018-2023, jurnal Indonesia dipublikasi dalam (SINTA), Jurnal internasional (SCOPUS), penelitian dengan menggunakan kata kunci *innovative work behavior, transformational leadership, innovative and leadership*, kata-kata tersebut digunakan untuk mencari jurnal dalam *database Sciene Direct, Sagepub, Scopus, Publish or Perish*, dan *Google Scholar*. Setelah itu, jurnal yang sudah didapatkan dicek duplikasi oleh penulis menggunakan *Mendeley* dan *Rayyan*. Penulis menggunakan *screening* pada semua jurnal yang telah dinyatakan lolos dari publikasi berdasarkan judul dan abstrak jurnal tersebut, kemudian jurnal yang sudah penulis nyatakan lolos tersebut selanjutnya dilakukan seleksi dari 33 jurnal kemudia ditemukan 11 jurnal yang ditemukan membahas mengenai *transformational leadership* dan *cultural intelligence* sebagai faktor *innovative work behavior* pada karyawan. Alur seleksi jurnal dalam *Systematic Literature Review* ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik PRISMA untuk Alur Seleksi Jurnal

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasiil screening dari 11 jurnal yang sudah didapatkan, diketahui bahwa terdapat 2 jurnal yang menjelaskan bahwa *cultural intelligence* menjadi faktor *innovative work behavior* pada karyawan, 4 jurnal yang mengatakan bahwa *transformational leadership* menjadi faktor *cultural intelligence*, dan 5 jurnal yang menjelaskan tentang pengaruh *transformational leadership* sebagai faktor dari *innovative work behavior*. Hasil ringkasan jurnal yang didapatkan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil ringkasan jurnal yang digunakan

No	Penulis	Subjek	Prediktor
1	Bilal Afsar , Basheer M. Al-Ghazali, Sadia Cheema, Farheen Javed (2020)	381 karyawn multinasional di Arab Saudi	<i>Cultural intelligence</i> dapat mempengaruhi <i>innovative work behavior</i> secara signifikan pada karyawan
2	<i>Kyoung-Ah Nam, Sunyoung Park</i> (2019)	685 sektor pemerintah di Korea Selatan	<i>Cultural Intelligence</i> dapat berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional sehingga memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan
3	Hubert Korzilius, Joost J.L.E. Bücke, Sophie Beerlage (2018)	157 karyawan dari salah satu kepegawaian besar international berbasis Belanda	<i>Cultural intelligence</i> dapat mempengaruhi <i>innovative work behavior</i> secara signifikan pada karyawan
4	Vida Davidaviciene, Khaled Al Majzoub (2022)	Survei ini dikirimkan kepada 1.027 karyawan, dan kami, perusahaan, bekerja secara virtual dan anggota tim mereka tersebar di seluruh dunia	<i>Cultural intelligence</i> memberikan efek positif terhadap kepemimpinan transformasional dalam proses pengambilan keputusan
5	Joseph M Velarde, Muhammad Faizal Ghani, Donnie Adams and Jun-Hwa Cheah (2022)	476 karyawan sekolah di Kuala Lumpur	Pengaruh langsung <i>cultural intelligence</i> terhadap kepemimpinan transformasional
6	Necati Cobanoglu (2021)	428 guru sekolah dasar di Turki/Malatya TA.2020-2021	Hubungan positif dan signifikan antara <i>cultural intelligence</i> guru terhadap kepala sekolah yang menerapkan <i>transformational leadership</i>

7	Hui Li, Nazir Sajjad, Qun Wang, Asadullah Muhammad Ali, Zeb Khaqan, Shafi Amina (2019)	281 karyawan organisasi multinasional di Tiongkok.	Kemimpinan transformasional berhubungan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i>
8	Sajeet Pradhan and Lalatendu Kesari Jena (2019)	Sampel I (349 eksekutif) dan Sampel II (539 eksekutif), bekerja di dua organisasi manufaktur berbeda di India Timur.	Hasil dari kedua sampel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
9	Gerhard Messmann, Arnoud Evers, Karel Kreijns (2021)	Kami mengatasi masalah ini dalam penelitian kuantitatif terhadap 130 guru di sekolah menengah Belanda yang menggunakan desain jeda waktu.	Pengaruh kepemimpinan transformasional ditemukan berhubungan secara tidak langsung, dimediasi <i>perceived competence</i>
10	Ekrem Aydın, Eren Erki1iç (2020)	287 kuesioner dikumpulkan dari karyawan hotel bintang 4 dan 5 yang beroperasi di provinsi Samsun, Turki	kepemimpinan transformasional (TL) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (IWB)
11	Bilal Afsar, Waheed Ali Umrani (2019)	Data dikumpulkan dari 338 pasangan karyawan-supervisor. karyawan penuh waktu dan supervisor mereka masing-masing yang bekerja di 35 perusahaan (sektor jasa dan manufaktur) di Pakistan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

Dari ulasan 11 jurnal yang sudah didapatkan menunjukkan bahwa dalam dunia organisasi, karyawan merupakan tulang punggung dalam proses pertumbuhan perusahaan, sehingga perusahaan bisa memiliki nilai daya saing lebih dan maju. Terlepas dari ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan dalam proses menjalankan tujuan dan misi organisasi, karyawan dituntut untuk memiliki ide yang kreatif dan inovatif, meskipun hal ini bukan faktor yang mutlak dalam proses perkembangan perusahaan, akan tetapi karyawan yang kreatif dan inovatif dinilai penting untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin merupakan bagian penting yang memiliki kekuatan untuk mengatur, menginstruksikan, memberikan ide, menjalankan ide, atau bahkan merancang secara sistematis strategi organisasi dan seisinya untuk produktifitas yang lebih baik. Oleh sebab itu seorang pemimpin dinilai harus memiliki kedekatan yang terukur dengan karyawannya untuk memberikan kepercayaan dan perhatian bagi karyawan demi efektivitas kerja karyawan.

*Innovative work behavior* merupakan salah satu perilaku yang mengarahkan karyawan untuk mencapai sebuah ide-ide kreatif dan inovatif dalam sebuah organisasi, meskipun hal ini tidak dinilai menjadi faktor yang utama dalam sebuah kemajuan organisasi, akan tetapi perilaku ini dinilai menjadi perilaku yang penting pada karyawan. Orang yang memiliki perilaku kerja *innovative (innovative work behavior)* dinilai akan memberikan ide-ide baru yang bahkan belum pernah ada sebelumnya, bahkan karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif dinilai dapat menyelesaikan atau mencari jalan keluar dari sebuah permasalahan. Peran seorang pemimpin terhadap karyawan yang memiliki *innovative work behavior* dinilai memiliki signifikansi pengaruh yang kuat, hal ini lebih berfokus lagi pada pemimpin dengan model transformasional (*transformational leadership*) yang dinilai dapat memberikan fleksibilitas kerja dan suka memberikan stimulus dan motivasi terhadap ide-ide kreatif. Oleh sebab itu perhatian yang diberikan seorang pemimpin dengan gaya transformasional (*transformational leadership*) terhadap karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif akan menjadi motivasi dan support tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan memiliki rasa kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih dari perusahaan dan pimpinan dalam proses penyelesaian tugasnya, hal ini juga akan memberikan motivasi lebih terhadap karyawan untuk memberikan pemikiran ide-ide inovatif lainnya kepada perusahaan dan karyawan lain di tempat kerjanya.

*Cultural intelligence* merupakan kepribadian yang mengarah pada kecepatan individu dalam proses adaptasi yang relative cepat terhadap budaya baru yang beragam tanpa mementingkan budayanya sendiri. Terdapat empat elemen penting yang akan muncul pada individu dengan *Cultural Intelligenci* [15], [16], [17], [18], yaitu *metacognitive cultural intelligence, behavioral culture intelligence, cognitive culture intelligence, dan motivational cultural intelligence*. Budaya dalam sebuah organisasi memiliki cakupan yang luas, namun fokus dalam pembahasan penelitian ini adalah budaya dalam kedekatan pemimpin terhadap karyawannya. Organisasi lewat pemimpinnya cenderung akan memberikan perhatian khusus dalam menilai karyawan yang memiliki prestasi dengan ide-ide kreatif dan inovatifnya, sehingga hal itu dinilai akan memberikan motivasi kepada karyawan di sekelilingnya untuk meningkatkan *innovative work* mereka, hal ini dinilai tidak akan susah bagi orang yang memiliki nilai *cultural intelligence* yang tinggi, mereka akan menyesuaikan dengan cepat untuk apa yang perusahaan butuhkan, termasuk akan mempengaruhi *innovative work behavior* mereka.

#### 4. KESIMPULAN

Karyawan dan pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan dua organ penting dalam proses keberlanjutan perusahaan. Pemimpin, karyawan dan organisasi memiliki kebutuhan dalam keuntungan yang sama, oleh sebab itu antara kebutuhan antara satu sama lain perlu adanya saling mendukung demi keberhasilan kerja dalam proses pencapaian. Efektifitas kerja seorang karyawan dinilai bergantung pada keterlibatan dan kedekatan pimpinan terhadap bawahannya, karena kedekatan pemimpin akan dinilai memberikan kepercayaan dan perhatian lebih bagi seorang karyawan yang menjadi bawahannya.

Hal ini termasuk perhatian pemimpin bagi karyawan yang memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi, mereka ketika merasa dapat perhatian khusus dari seorang pemimpinnya

akan dinilai dapat memberikan ide-ide inovatif dan kreatif yang lebih terhadap organisasi, sehingga hal ini akan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk memperoleh hal yang sama untuk dapat perhatian lebih dari perusahaan, bagi karyawan yang memiliki *cultural intelligence* tidak akan susah dalam proses penyesuaiannya, termasuk untuk meningkatkan *innovative work behavior* dalam dirinya.

## REFERENSI

- [1] C. E. Shalley, J. Zhou, and G. R. Oldham, "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?," *J Manage*, vol. 30, no. 6, pp. 933–958, 2004, doi: 10.1016/j.jm.2004.06.007.
- [2] N. Anderson, K. Potočnik, and J. Zhou, "Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework," *Journal of Management*, vol. 40, no. 5. SAGE Publications Inc., pp. 1297–1333, 2014. doi: 10.1177/0149206314527128.
- [3] M. A. Demircioglu, T. Hameduddin, and C. Knox, "Innovative work behaviors and networking across government," *International Review of Administrative Sciences*, vol. 89, no. 1, pp. 145–164, Mar. 2023, doi: 10.1177/00208523211017654.
- [4] I. Suryani, S. Evi Zuhra, and S. Armia, "How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance," 2018. [Online]. Available: <https://data.unsyiah.ac.id/>
- [5] J. De Jong and D. Den Hartog, "Measuring innovative work behaviour," *Creativity and Innovation Management*, vol. 19, no. 1, pp. 23–36, 2010, doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.
- [6] J. D. Politis, "Transformational and transactional leadership enabling (disabling) knowledge acquisition of self-managed teams: the consequences for performance," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 23, no. 4, pp. 186–197, Jun. 2002, doi: 10.1108/01437730210429052.
- [7] B. M. Bass, B. J. Avolio, D. I. Jung, and Y. Berson, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership," *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, no. 2, pp. 207–218, Apr. 2003, doi: 10.1037/0021-9010.88.2.207.
- [8] C. S. Burke, D. E. Sims, E. H. Lazzara, and E. Salas, "Trust in leadership: A multi-level review and integration," *Leadership Quarterly*, vol. 18, no. 6, pp. 606–632, 2007, doi: 10.1016/j.leaqua.2007.09.006.
- [9] C. Caldwell and R. D. Dixon, "Love, forgiveness, and trust: Critical values of the modern leader," *Journal of Business Ethics*, vol. 93, no. 1, pp. 91–101, Jan. 2010, doi: 10.1007/s10551-009-0184-z.
- [10] K. T. Dirks and D. L. Ferrin, "Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 611–628, 2002, doi: 10.1037/0021-9010.87.4.611.
- [11] S. Karimi, F. Ahmadi Malek, A. Yaghoubi Farani, and G. Liobikienė, "The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital," *Sustainability*, vol. 15, no. 2, p. 1267, Jan. 2023, doi: 10.3390/su15021267.

- [12] D. S. Elenkov and I. M. Manev, "Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence," *Journal of World Business*, vol. 44, no. 4, pp. 357–369, Oct. 2009, doi: 10.1016/j.jwb.2008.11.001.
- [13] D. L. Ott and S. Michailova, "Cultural Intelligence: A Review and New Research Avenues," *International Journal of Management Reviews*, vol. 20, no. 1, pp. 99–119, Jan. 2018, doi: 10.1111/ijmr.12118.
- [14] W. L. Adair, I. Hideg, and J. R. Spence, "The Culturally Intelligent Team: The Impact of Team Cultural Intelligence and Cultural Heterogeneity on Team Shared Values," *J Cross Cult Psychol*, vol. 44, no. 6, pp. 941–962, Aug. 2013, doi: 10.1177/0022022113492894.
- [15] S. Ang, L. Van Dyne, and C. Koh, "Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence," *Group and Organization Management*, vol. 31, no. 1, pp. 100–123, Feb. 2006. doi: 10.1177/1059601105275267.
- [16] S. Ang *et al.*, "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance," *Management and Organization Review*, vol. 3, no. 3, pp. 335–371, 2007, doi: 10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x.
- [17] A. K. yee Leung, W. W. Maddux, A. D. Galinsky, and C. yue Chiu, "Multicultural Experience Enhances Creativity: The When and How," *American Psychologist*, vol. 63, no. 3, pp. 169–181, Apr. 2008, doi: 10.1037/0003-066X.63.3.169.
- [18] S. Ang, L. Van Dyne, and T. Rockstuhl, "Cultural intelligence: Origins, conceptualization, evolution, and methodological diversity.," *American Psychological Association*, vol. 5, pp. 273–323, 2015.
- [19] R. Tutik Sri Hariyati and D. Keperawatan dan Keperawatan Dasar Fakultas Ilmu Keperawatan, "MENGENAL SISTEMATIC REVIEW THEORY DAN STUDI KASUS."
- [20] B. Kitchenham, "Procedures for Performing Systematic Reviews," 2004.