

Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi

Erlin Dolphina¹, Ahmad Mukhtar B², ER Umami Kalsum³, Lola Malihah⁴, Iswanto⁵

¹Universitas Dian Nuswantoro; erlindolphina@gmail.com

²Institut Lamadukkelleng Sengkang; ahmadmuktamarku1221@gmail.com

³Poltekpar NHI Bandung; umk237@gmail.com

⁴Institut Agama Islam Darussalam Martapura Kalsel; lolatasya@gmail.com

⁵Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia; drs.iswanto.mm@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Agustus 2023

Revised Agustus 2023

Accepted Agustus 2023

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Inklusif,
Diversitas, Efektivitas, Inovasi

Keywords:

Leadership, Inclusiveness,
Diversity, Ectivity, Innovation

ABSTRAK

Dalam lanskap organisasi yang berkembang pesat saat ini, titik temu antara kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi telah menarik perhatian yang signifikan. Penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik dengan VOSviewer untuk memberikan gambaran umum yang komprehensif tentang medan penelitian seputar konsep-konsep ini. Melalui analisis jaringan kutipan bersama, hubungan kepengarangan bersama, kemunculan bersama kata kunci, dan pola kutipan, penelitian ini mengungkap tren penelitian utama, penulis yang berpengaruh, dan struktur intelektual di bidang tersebut. Temuan-temuan tersebut mengungkapkan beragam kelompok penelitian, termasuk yang berfokus pada keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan, budaya inklusif, implikasi sosial, dan keamanan teknologi. Karya-karya yang banyak dikutip dari domain yang tampaknya bersinggungan menggarisbawahi konteks yang lebih luas di mana kepemimpinan dan keragaman inklusif beroperasi. Perbandingan kemunculan istilah menyoroti sentralitas "keragaman" dan "inklusi" serta eksplorasi nuansa seperti "kesetaraan" dan "hubungan." Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang keterkaitan antara kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi, serta menawarkan wawasan yang berharga bagi para peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan.

ABSTRACT

In today's rapidly evolving organizational landscape, the intersection of inclusive leadership, diversity, organizational effectiveness, and innovation has attracted significant attention. This study used bibliometric analysis with VOSviewer to provide a comprehensive overview of the research terrain surrounding these concepts. Through analysis of shared citation networks, shared authorship relationships, co-emergence of keywords, and citation patterns, the study uncovers key research trends, influential authors, and intellectual structures in the field. The findings reveal diverse research groups, including those focused on employee engagement, leadership styles, inclusive cultures, social implications, and technology security. Widely cited works from seemingly intersecting domains underscore the broader context in which inclusive leadership and diversity operate. The comparison of the emergence of the term highlights the centrality of "diversity" and "inclusion" as well as the exploration of nuances such as "equality" and "relationships." This research contributes to a deeper understanding of

the interrelationships between inclusive leadership, diversity, organizational effectiveness, and innovation, and offers valuable insights for researchers, practitioners, and policymakers.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Erlin Dolphina

Institution: Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Imam Bonjol No.207, Pendrikan Kidul, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50131

Email: yusuf.iskandar@eastasouth-institutue.com

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan saling terhubung saat ini, kepemimpinan inklusif, keberagaman, efektivitas organisasi, dan inovasi menjadi semakin penting. Gaya kepemimpinan inklusif telah terbukti berdampak positif terhadap kinerja tim dan mendorong budaya inovasi dalam organisasi (Nguyen et al., 2022). Hal ini sangat relevan di sektor startup teknologi, di mana perspektif yang beragam dapat memicu solusi kreatif dan mendorong batas-batas pemikiran konvensional.

Kepemimpinan inklusif menumbuhkan lingkungan di mana bakat dan perspektif yang beragam dihargai, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan (Agustina et al., 1991; Jalil, 2017). Penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kepemimpinan inklusif dan keberhasilan proyek, dengan keterlibatan kerja yang memainkan peran sebagai penengah (Jalil, 2017). Selain itu, kesesuaian antara orang dan pekerjaan telah ditemukan untuk memoderasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dan keterlibatan kerja, yang menekankan pentingnya menyelaraskan keterampilan dan minat individu dengan persyaratan pekerjaan (Faliza et al., 2024; Jalil, 2017). Keragaman dalam angkatan kerja telah dikaitkan dengan peningkatan efektivitas organisasi (Odita & Egbule, 2015). Misalnya, keragaman budaya telah terbukti sangat efektif dalam meningkatkan pembangunan tim dan pelatihan kelompok, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara keragaman tenaga kerja dan efektivitas organisasi (Odita & Egbule, 2015). Tempat kerja inklusif yang mendukung keragaman saraf juga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan organisasi (Khan et al., 2022). Dengan mengkonfigurasi ulang proses rekrutmen dan seleksi, menerapkan praktik pengembangan dan pelibatan, serta mengelola persepsi diskriminasi terbalik, organisasi dapat memanfaatkan manfaat dari tempat kerja yang inklusif (Khan et al., 2022). Kepemimpinan inklusif juga dapat berkontribusi dalam menumbuhkan rasa kebermaknaan kerja, yang telah terbukti berdampak positif pada inklusi organisasi (Bhatti et al., 2022). Kepemimpinan yang melayani, khususnya, telah terbukti memainkan peran penting dalam menciptakan inklusi organisasi melalui kebermaknaan kerja (Bhatti et al., 2022).

Dalam konteks perusahaan rintisan teknologi, kepemimpinan yang beragam dapat meningkatkan inovasi, meningkatkan budaya perusahaan, dan hasil bisnis yang lebih baik (Kardini et al., 2023). Dengan merangkul keberagaman dan mendorong tempat kerja yang inklusif, perusahaan rintisan teknologi dapat memperoleh manfaat dari berbagai perspektif, pengalaman, dan ide yang dapat mendorong inovasi dan pertumbuhan. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti meningkatkan kolaborasi virtual, membangun tim virtual, dan mempromosikan orientasi kepemimpinan digital (Nguyen et al., 2022). Kesimpulannya, kepemimpinan inklusif dan keberagaman sangat penting untuk efektivitas dan inovasi organisasi, terutama di sektor startup

teknologi. Dengan membina tempat kerja yang inklusif dan merangkul keragaman, organisasi dapat meningkatkan kinerja, kemampuan beradaptasi, dan kesuksesan secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui strategi seperti mengkonfigurasi ulang proses rekrutmen dan seleksi, menerapkan praktik pengembangan dan pelibatan, serta mempromosikan orientasi kepemimpinan digital (Bhatti et al., 2022; Jalil, 2017; Khan et al., 2022; Nguyen et al., 2022).

Kepemimpinan inklusif dan keragaman semakin diakui sebagai faktor penting untuk efektivitas dan inovasi organisasi. Kepemimpinan inklusif, yang dicirikan oleh para pemimpin yang menghargai dan mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan inklusi, diteorikan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Mor Barak et al., 2022). Keragaman dalam tim dan organisasi diyakini sebagai sumber wawasan baru, yang mengarah pada terobosan inovatif dan keunggulan kompetitif (Garrison et al., 2010). Penelitian tentang kepemimpinan inklusif dan keragaman telah menunjukkan bahwa pemimpin yang inklusif dapat menciptakan iklim positif untuk inklusi, yang sangat penting untuk memahami iklim inklusi dalam organisasi (Mor Barak et al., 2022). Kepemimpinan inklusif juga dapat memperkuat citra internal perusahaan dengan memfasilitasi keterlibatan karyawan dan mendorong kolaborasi, inklusi, dan kerja sama di dalam organisasi. Selain itu, pemimpin perempuan telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan dan mengelola keragaman dalam organisasi, karena gaya kepemimpinan mereka paling cocok untuk mengelola dan memanfaatkan keragaman secara efektif (Gupta, 2019).

Namun, hubungan antara keragaman dan kinerja tim sangatlah kompleks. Sebuah studi menemukan bahwa produktivitas individu dipengaruhi secara negatif oleh tingkat keragaman dalam sebuah tim, tetapi tanggung jawab ini dapat dibatasi jika lingkungan yang mendukung kepercayaan dan kohesi tim berkembang (Garrison et al., 2010). Oleh karena itu, memupuk kepercayaan dan kohesi dalam tim yang beragam sangat penting untuk memaksimalkan manfaat keragaman. Memasukkan kecerdasan keberagaman (DQ) dalam pelatihan kepemimpinan dapat mendorong kesadaran keberagaman di tempat kerja dan mengoperasionalkan keberagaman di dalam organisasi (Carter, 2023). Dengan merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program pelatihan kepemimpinan yang cerdas akan keragaman, organisasi dapat menumbuhkan pemimpin yang sadar akan keragaman dan tempat kerja yang inklusif.

Singkatnya, kepemimpinan inklusif dan keragaman sangat penting untuk efektivitas dan inovasi organisasi. Pemimpin yang inklusif dapat menciptakan iklim yang positif untuk inklusi, memperkuat citra internal perusahaan, dan secara efektif mengelola tim yang beragam. Menumbuhkan kepercayaan dan kohesi dalam tim yang beragam dan menggabungkan kecerdasan keberagaman dalam pelatihan kepemimpinan dapat lebih meningkatkan manfaat keberagaman dan inklusi dalam organisasi.

Mengingat banyaknya penelitian di bidang ini, analisis sistematis terhadap literatur yang ada sangat penting untuk memetakan lanskap intelektual, mengungkap kontribusi yang berpengaruh, dan melihat tren yang muncul. Analisis bibliometrik, sebuah metodologi kuantitatif yang mengkaji pola publikasi, kutipan, dan kutipan bersama, menawarkan pendekatan terstruktur untuk menavigasi kompleksitas wacana keilmuan. Dengan menggunakan teknik bibliometrik, penelitian ini berupaya memberikan gambaran menyeluruh tentang bidang penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Kepemimpinan Inklusif*

Kepemimpinan inklusif merupakan pergeseran paradigma dari pendekatan kepemimpinan tradisional. Kepemimpinan inklusif menekankan pentingnya menciptakan lingkungan di mana

individu dari berbagai latar belakang merasa dihormati, dihargai, dan diberdayakan. Pemimpin yang inklusif menunjukkan sifat-sifat seperti empati, komunikasi terbuka, dan komitmen untuk memahami dan memanfaatkan kekuatan unik setiap anggota tim. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif menumbuhkan rasa aman secara psikologis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kerja sama tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Esterhuizen & Freshwater, 2015; Fu et al., 2022).

2.2 Keragaman dan Efektivitas Organisasi

Konsep keragaman mencakup perbedaan ras, etnis, gender, usia, budaya, dan dimensi lainnya. Tenaga kerja yang beragam dianggap sebagai aset strategis, yang menawarkan berbagai perspektif yang dapat mendorong inovasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Organisasi yang memprioritaskan keragaman sering kali mengalami peningkatan kreativitas, retensi talenta yang lebih baik, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam lanskap bisnis yang berubah dengan cepat. Namun, realisasi manfaat ini bergantung pada penciptaan lingkungan yang inklusif di mana karyawan yang beragam dapat berkembang dan berkontribusi secara efektif (Joseph et al., 2021; Opall, 2021).

2.3 Inovasi dan Keberagaman

Inovasi, yang sering digembar-gemborkan sebagai landasan keberhasilan organisasi, bergantung pada pengenalan ide dan perspektif baru. Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keragaman dan inovasi, karena tim yang beragam lebih cenderung menghasilkan beragam sudut pandang dan pendekatan. Interaksi individu dengan berbagai latar belakang dan gaya kognitif dapat menghasilkan pemikiran yang mengganggu dan penciptaan solusi yang sesuai dengan basis pelanggan yang lebih luas. Dengan demikian, keragaman diakui sebagai katalisator untuk mendorong batas-batas pemikiran konvensional dan mendorong terobosan inovasi (Loghmani & Fani, 2023; Wong et al., 2015).

2.4 Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan inklusif, yang dicirikan oleh keaslian, integritas, dan fokus pada perilaku etis, selaras dengan model kepemimpinan transformasional. Melalui penekanannya pada pemberdayaan, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual, kepemimpinan transformasional dapat memfasilitasi lingkungan yang kondusif bagi efektivitas dan inovasi organisasi (Ali et al., 2020; Fu et al., 2022; Judge & Piccolo, 2004).

3. METODE PENELITIAN

Keberhasilan analisis bibliometrik bergantung pada kualitas dan kelengkapan kumpulan data. Langkah-langkah berikut ini dilakukan untuk memastikan pengumpulan data yang kuat:

3.1 Pemilihan Pangkalan Data

Database akademik terkemuka, termasuk PubMed, Scopus, Web of Science, dan Google Scholar melalui Publish or Perish (PoP), dipilih untuk memastikan cakupan artikel ilmiah yang komprehensif yang terkait dengan kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi.

Tabel 1. Data Metrik

Publication years:	1993-2023
Citation years:	30 (1993-2023)

Papers:	980
Citations:	79257
Cites/year:	2641.90
Cites/paper:	80.87
Cites/author	57436.76
Papers/author	611.99
Authors/paper:	2.17
h-index:	96
g-index:	278
hI,norm:	70
hi,annual:	2.33
hA-index:	41
Papers with ACC >= 1,2,5,10,20:	509,395,278,173,92

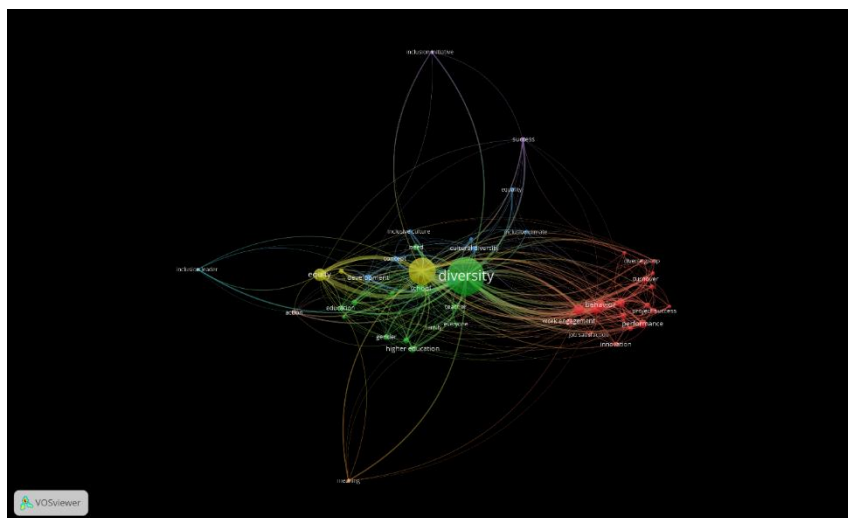
3.2 *Permintaan Pencarian*

Kueri penelusuran yang komprehensif dikembangkan dengan menggunakan kata kunci dan frasa yang relevan, seperti ("Kepemimpinan inklusif" ATAU "Kepemimpinan keberagaman") DAN ("Efektivitas organisasi" ATAU "Kinerja") DAN ("Inovasi" ATAU "Kreativitas"). Kueri ini bertujuan untuk mendapatkan artikel yang secara langsung membahas hubungan di antara konsep-konsep ini.

3.3 *Kriteria Inklusi dan Eksklusi*

Untuk menyempurnakan kumpulan data, kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan. Artikel-artikel yang ditinjau oleh rekan sejawat yang diterbitkan antara tahun 2000 dan sekarang dalam bahasa Inggris disertakan. Artikel yang tidak secara langsung mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi tidak disertakan.

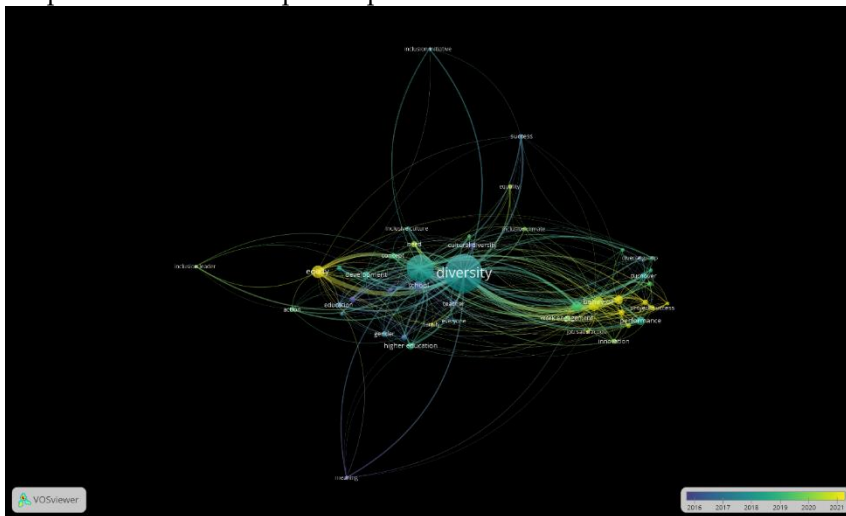
4. **HASIL DAN PEMBAHASAN**



Gambar 1. Hasil Pemetaan VosViewers

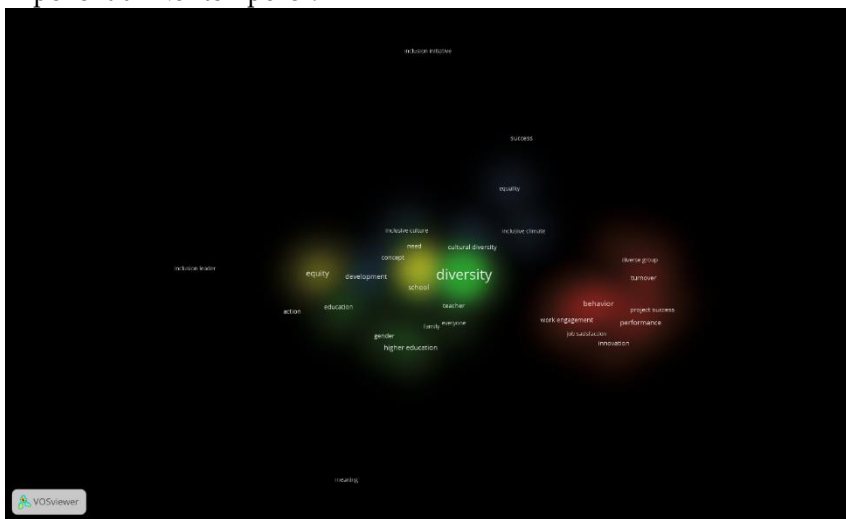
Analisis bibliometrik ini memajukan pemahaman kita tentang interaksi antara konsep-konsep ini, memberikan peta jalan bagi para peneliti untuk menavigasi literatur dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian. Bagi para praktisi, wawasan ini memberikan panduan dalam membina lingkungan inklusif yang mendorong inovasi dan efektivitas organisasi. Para pembuat kebijakan dapat memanfaatkan temuan ini untuk merumuskan strategi yang

mempromosikan tempat kerja yang adil dan beragam. Seiring dengan lanskap global yang terus berkembang, kontribusi penelitian ini memperkaya wacana tentang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi, serta menempatkan konsep-konsep ini di garis depan dalam eksplorasi ilmiah dan aplikasi praktis.



Gambar 2. Tren Penelitian

Hasil penelitian tentang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi menunjukkan pertumbuhan yang stabil selama dua dekade terakhir. Khususnya, lonjakan minat terlihat pada dekade terakhir, yang menunjukkan relevansi yang semakin tinggi dari topik-topik ini dalam penelitian kontemporer.



Gambar 3. Visualisasi Kluster Yang Terbentuk

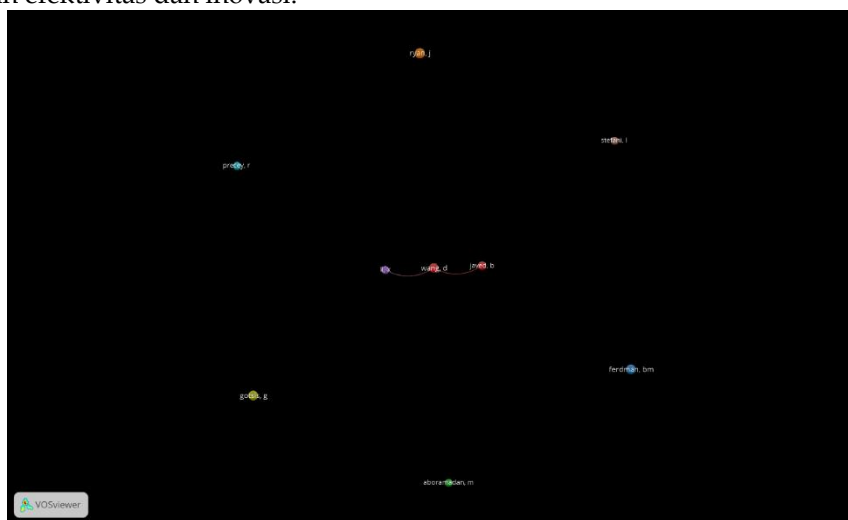
Klaster-klaster yang teridentifikasi dan kata kunci yang terkait menawarkan wawasan yang berharga ke dalam tema-tema yang lazim dalam lanskap penelitian tentang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi. Setiap kluster mewakili area fokus yang berbeda, dan diskusi mengenai kata kunci dalam setiap kluster memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tren dan konsep penelitian yang mendasarinya.

Tabel 2. Kluster Terbentuk

Cluster	Total Items	Most frequent keywords (occurrences)	Keyword
---------	-------------	--------------------------------------	---------

1	(19)	Employee engagement (15), Leadership style (30)	Behavior, employee, diverse group, employee engagement, impact, inclusive leadership style, influence, innovation, job satisfaction, leader member exchange, mechanism, performance, project success, psychological empowerment, psychological safety, relationship, turnover
2	(13)	Ender (15), Higher Education (25)	Community, disability, diversity, education, everyone, family, gender, higher education, inclusive education, issue, need, school, teacher
3	(9)	Inclusive culture (15)	Concept, cultural diversity, development, equality, inclusive climate, inclusive culture, inclusive leadership practice, inclusive practice, process
4	(3)	Society (20)	Equity, inclusion, society
5	(2)	Inclusion initiative (25)	Inclusion initiative, success
6	(1)	Inclusion leader (20)	Inclusion leader
7	(1)	Meaning (20)	Meaning
8	(1)	Action (15)	Action

Diskusi mengenai kluster yang teridentifikasi dan kata kunci yang terkait memberikan gambaran yang komprehensif mengenai arah penelitian yang beragam dalam bidang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi. Setiap kluster mencerminkan aspek spesifik dari konsep-konsep ini, yang berkontribusi pada pemahaman holistik tentang keterkaitan dan implikasinya. Eksplorasi kluster-kluster ini menawarkan para peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan wawasan yang berharga ke dalam dimensi yang beragam dalam mempromosikan budaya organisasi yang inklusif dan beragam serta memanfaatkannya untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi.



Gambar 4. Kolaborasi Penulis

Analisis tersebut mengungkapkan beragam penulis yang berkontribusi di bidang ini. Hubungan kolaboratif sangat menonjol, dengan banyak penulis yang ikut menulis artikel. Semangat kolaboratif ini menunjukkan adanya upaya kolektif untuk menangani berbagai aspek kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi.

Tabel 3. 10 Sitasi Teratas

Citation	Authors	Title
3025	(Bishop, 2003)	What is computer security?
2710	(Juels, 2006)	RFID security and privacy: A research survey
2703	(Zyskind & Nathan, 2015)	Decentralizing privacy: Using blockchain to protect personal data
2623	(Lin et al., 2017)	A survey on internet of things: Architecture, enabling technologies, security and privacy, and applications
2321	(Smith et al., 2011)	Information privacy research: an interdisciplinary review
2315	(Weis et al., 2004)	Security and privacy aspects of low-cost radio frequency identification systems
2310	(Ratha et al., 2001)	Enhancing security and privacy in biometrics-based authentication systems
1889	(Takabi et al., 2010)	Security and privacy challenges in cloud computing environments
1876	(Belanger et al., 2002)	Trustworthiness in electronic commerce: the role of privacy, security, and site attributes
1863	(Weber, 2010)	Internet of Things–New security and privacy challenges

Tabel 3 memberikan gambaran mengenai karya-karya yang paling banyak dikutip di bidang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi. Artikel-artikel yang banyak dikutip ini telah secara signifikan memengaruhi wacana tentang subjek tersebut, dan diskusi tentang judul-judulnya memberikan gambaran sekilas tentang penelitian dasar yang telah membentuk perkembangan bidang ini. Artikel yang banyak dikutip yang tercantum dalam Tabel 3 mewakili campuran penelitian dasar dalam bidang keamanan, privasi, dan bidang yang berhubungan dengan teknologi. Meskipun beberapa kutipan mungkin tidak secara langsung membahas kepemimpinan inklusif dan keragaman, kehadiran mereka dapat menunjukkan konteks yang lebih luas di mana konsep-konsep ini berada. Selain itu, karya-karya ini menggarisbawahi pentingnya membahas keamanan, privasi, dan pertimbangan etika dalam lingkungan organisasi yang beragam dan inklusif.

Tabel 4. Istilah yang Sering Muncul

Most occurrences		Fewer occurrences	
Occurrences	Term	Occurrences	Term
1099	Diversity	20	Concept
545	Inclusion	19	Gender
126	Equity	18	Influence
118	Relationship	17	Work engagement
114	Behavior	17	Community
96	Employee	16	Psychological safety
84	Impact	16	Society
77	Performance	15	Teacher

65	Development	15	Inclusive leadership practice
63	Higher education	13	Project success
64	Process	12	Inclusive education
40	Turnover	11	Inclusive culture
37	Cultural diversity	10	Employee engagement
30	education	10	Inclusive climate

Perbandingan antara istilah yang paling banyak muncul dan yang paling sedikit muncul memberikan wawasan tentang tema dominan dan konsep yang lebih jarang muncul dalam bidang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi.

Kemunculan Terbanyak:

Keragaman (1099 kemunculan): Tidak mengherankan jika "keragaman" muncul sebagai istilah yang paling sering disebut, menyoroti peran sentralnya dalam wacana. Istilah ini menandakan komposisi beragam individu dalam organisasi dan menggarisbawahi pentingnya perspektif yang bervariasi.

Inklusi (545 kemunculan): "Inklusi" erat kaitannya dengan "keragaman", yang menekankan hubungan integral antara kedua konsep ini. Seringnya penggunaan kata "inklusi" menunjukkan fokus pada penciptaan lingkungan di mana individu yang beragam merasa dihargai, dihormati, dan diintegrasikan secara penuh.

Kesetaraan (126 kemunculan): "Kesetaraan" menyoroti penekanan pada perlakuan yang adil dan peluang bagi semua individu, terlepas dari latar belakang mereka. Istilah ini menggarisbawahi komitmen untuk mengatasi hambatan sistemik dan mempromosikan akses yang setara.

Hubungan (118 kemunculan): Penyebutan "hubungan" menunjukkan fokus pada pemahaman tentang bagaimana individu yang beragam berinteraksi dalam tim dan organisasi. Istilah ini mungkin berkaitan dengan pemeriksaan dinamika interpersonal dan upaya kolaboratif.

Perilaku (114 kemunculan): Istilah "perilaku" mungkin menunjuk pada eksplorasi pola perilaku, sikap, dan tindakan dalam pengaturan organisasi yang beragam. Memahami dinamika perilaku sangat penting untuk menumbuhkan budaya yang inklusif dan inovatif.

Lebih Sedikit Kejadian:

Konsep (20 kemunculan): Istilah "konsep" yang muncul dengan jumlah kemunculan yang lebih sedikit mungkin menunjukkan diskusi seputar kerangka kerja teoritis dan pemahaman konseptual yang terkait dengan kepemimpinan dan keragaman yang inklusif.

Gender (19 kemunculan): Kehadiran "gender" menunjukkan eksplorasi dinamika terkait gender dan dampaknya terhadap efektivitas dan inovasi organisasi. Istilah ini menyoroti perlunya inklusivitas gender.

Pengaruh (18 kemunculan): Istilah "pengaruh" mungkin berkaitan dengan pemeriksaan dampak dari gaya dan pendekatan kepemimpinan yang beragam terhadap dinamika tim, proses pengambilan keputusan, dan hasil organisasi.

Keterlibatan Kerja (17 kemunculan): "Keterlibatan kerja" merujuk pada studi tentang keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan, terutama di lingkungan kerja yang beragam dan inklusif.

Komunitas (17 kemunculan): Istilah "komunitas" mungkin menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan rasa memiliki dan persahabatan di antara individu yang beragam di dalam organisasi.

Perbandingan antara istilah yang paling banyak dan paling sedikit kemunculannya menyoroti tema-tema inti dan bidang-bidang yang menjadi penekanan di lapangan. Istilah-istilah seperti "keragaman" dan "inklusi" mendominasi wacana, yang mencerminkan sifat dasar dari konsep-konsep ini. Dimasukkannya istilah-istilah seperti "kesetaraan" dan "hubungan"

menunjukkan fokus pada penciptaan lingkungan yang adil dan pemahaman dinamika antarpribadi. Di sisi lain, istilah yang kemunculannya lebih sedikit, seperti "gender" dan "keterlibatan kerja", menunjukkan dimensi spesifik dalam konteks yang lebih luas, yaitu kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi.

5. KESIMPULAN

Konvergensi kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi membentuk suatu hubungan dinamis dengan implikasi yang mendalam bagi organisasi kontemporer. Melalui lensa analisis bibliometrik, penelitian ini telah menerangi lanskap penelitian yang beraneka ragam di bidang ini. Jaringan kutipan bersama dan hubungan kepengarangan bersama menggarisbawahi sifat kolaboratif dari upaya ilmiah, sementara pola kemunculan bersama kata kunci mengungkapkan tema penelitian yang berlaku dan arah yang muncul. Karya-karya yang banyak disitir dari berbagai bidang mencerminkan kompleksitas kontekstual dari konsep-konsep ini. Di tengah dominasi "keragaman" dan "inklusi", istilah-istilah yang kurang umum menjelaskan dimensi-dimensi spesifik dalam wacana. Analisis bibliometrik ini memajukan pemahaman kita tentang keterkaitan antara konsep-konsep ini, memberikan peta jalan bagi para peneliti untuk menavigasi literatur dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian. Bagi para praktisi, wawasan ini memberikan panduan dalam membina lingkungan yang inklusif yang mendorong inovasi dan efektivitas organisasi. Para pembuat kebijakan dapat memanfaatkan temuan ini untuk merumuskan strategi yang mempromosikan tempat kerja yang adil dan beragam. Seiring dengan lanskap global yang terus berkembang, kontribusi penelitian ini memperkaya wacana tentang kepemimpinan inklusif, keragaman, efektivitas organisasi, dan inovasi, serta menempatkan konsep-konsep ini di garis depan dalam eksplorasi ilmiah dan aplikasi praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T., Ahmad Mukhtamar, B., Huda, M., Maselena, A., & Hashim, A. (1991). Management Effect Of Business And Personal Relationship For Managing A Business. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(11), 2020.
- Ali, M., Sheikh, A. Z., Ali, I., Jinji, P., & Sumbal, M. S. (2020). The moderating effect of supervisor-subordinate guanxi on the relationship between transformational leadership and organizational effectiveness. *Journal of East-West Business*, 26(2), 161–192.
- Belanger, F., Hiller, J. S., & Smith, W. J. (2002). Trustworthiness in electronic commerce: the role of privacy, security, and site attributes. *The Journal of Strategic Information Systems*, 11(3–4), 245–270.
- Bhatti, O. K., Irfan, M., Öztürk, A. O., & Maham, R. (2022). Organizational inclusion through interaction of work meaningfulness and servant leadership: An artificial neural network approach. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2059828.
- Bishop, M. (2003). What is computer security? *IEEE Security & Privacy*, 1(1), 67–69.
- Carter, A. D. (2023). Diversity Intelligent Leadership Coaching in Practice. *Advances in Developing Human Resources*, 15234223231193360.
- Esterhuizen, P., & Freshwater, D. (2015). A Delphi Study: Towards a clear definition an operationalization of 'inclusive leadership' (in a global context?). In *Going Global: Inclusion, innovation, impact* (pp. 140–151). Institute of Education Press.
- Faliza, N., Setiawan, R., & Agustina, W. (2024). The Effect of Leadership Effectiveness and Islamic Work Motivation on Organization Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 409–425.
- Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). An inclusive leadership framework to foster employee creativity in the healthcare sector: the role of psychological safety and polychronicity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4519.
- Garrison, G., Wakefield, R. L., Xu, X., & Kim, S. H. (2010). Globally distributed teams: The effect of diversity on trust, cohesion and individual performance. *ACM SIGMIS Database: The Database for Advances in Information Systems*, 41(3), 27–48.

- Gupta, A. (2019). Women leaders and organizational diversity: their critical role in promoting diversity in organizations. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(2), 8–11.
- Jalil, T. (2017). Impact of inclusive leadership on project success with mediating role of work engagement and person job fit. *Unpublished Master Thesis, University of Science and Technology*, 1–45.
- Joseph, M. M., Ahasic, A. M., Clark, J., & Templeton, K. (2021). State of women in medicine: history, challenges, and the benefits of a diverse workforce. *Pediatrics*, 148(Supplement 2).
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755.
- Juels, A. (2006). RFID security and privacy: A research survey. *IEEE Journal on Selected Areas in Communications*, 24(2), 381–394.
- Kardini, N. L., Elshifa, A., Adiawaty, S., & Wijayanti, T. C. (2023). The Role of Quality Human Resources in Developing Missions of Future Universities in Indonesian Higher Education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 49–59.
- Khan, M. H., Grabarski, M. K., Ali, M., & Buckmaster, S. (2022). Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: A multistaged theoretical framework. *Group & Organization Management*, 10596011221133584.
- Lin, J., Yu, W., Zhang, N., Yang, X., Zhang, H., & Zhao, W. (2017). A survey on internet of things: Architecture, enabling technologies, security and privacy, and applications. *IEEE Internet of Things Journal*, 4(5), 1125–1142.
- Loghmani, H., & Fani, H. (2023). Bootless Application of Greedy Re-ranking Algorithms in Fair Neural Team Formation. *International Workshop on Algorithmic Bias in Search and Recommendation*, 108–118.
- Mor Barak, M. E., Luria, G., & Brimhall, K. C. (2022). What leaders say versus what they do: Inclusive leadership, policy-practice decoupling, and the anomaly of climate for inclusion. *Group & Organization Management*, 47(4), 840–871.
- Nguyen, D. T., Nguyen, T. S., Tran, T. M. P., Nguyen, T. C. N., & Chu, D. C. (2022). Effects of an Inclusive Leadership Style on Team Performance: The Significance of Promoting Team Innovation Culture in Hanoi-based Software Outsourcing Firms. *VNU JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS*, 2(3).
- Odita, A. O., & Egbule, S. (2015). Workforce diversity and organizational effectiveness in Nigerian brewery industry. *Delta State University*.
- Opall, B. S. (2021). Motives in creating an LGBTQ inclusive work environment: A case study. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 237–260.
- Ratha, N. K., Connell, J. H., & Bolle, R. M. (2001). Enhancing security and privacy in biometrics-based authentication systems. *IBM Systems Journal*, 40(3), 614–634.
- Smith, H. J., Dinev, T., & Xu, H. (2011). Information privacy research: an interdisciplinary review. *MIS Quarterly*, 989–1015.
- Takabi, H., Joshi, J. B. D., & Ahn, G.-J. (2010). Security and privacy challenges in cloud computing environments. *IEEE Security & Privacy*, 8(6), 24–31.
- Weber, R. H. (2010). Internet of Things—New security and privacy challenges. *Computer Law & Security Review*, 26(1), 23–30.
- Weis, S. A., Sarma, S. E., Rivest, R. L., & Engels, D. W. (2004). Security and privacy aspects of low-cost radio frequency identification systems. *Security in Pervasive Computing: First International Conference, Boppard, Germany, March 12-14, 2003. Revised Papers*, 201–212.
- Wong, C. Y., Wong, C. W. Y., & Boon-Itt, S. (2015). Integrating environmental management into supply chains: a systematic literature review and theoretical framework. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 45(1/2), 43–68.
- Zyskind, G., & Nathan, O. (2015). Decentralizing privacy: Using blockchain to protect personal data. *2015 IEEE Security and Privacy Workshops*, 180–184.