

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA INOVASI DI ORGANISASI KEWIRAUSAHAAN

Asyifatur Rohmah¹, Abdurrohim²

Institut Miftahul Huda Subang

e-mail: asyifatur@gmail.com¹, abdurohim21274@gmail.com²

Abstrak – Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya inovasi di dalam organisasi kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, eksperimen, dan pengambilan risiko yang terukur. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengkaji peran pemimpin dalam mendorong kolaborasi tim, memberikan visi yang inspiratif, serta menciptakan struktur organisasi yang fleksibel. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam membangun budaya inovasi melalui pemberdayaan anggota tim, komunikasi yang terbuka, dan keteladanan dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci utama dalam memperkuat daya saing organisasi kewirausahaan di era dinamis saat ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Inovasi, Organisasi Kewirausahaan, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas, Eksperimen, Pengambilan Risiko, Kolaborasi Tim, Adaptif.

Abstract – *Leadership plays a crucial role in shaping a culture of innovation within entrepreneurial organizations. This study aims to analyze how leadership styles can influence the creation of a work environment that supports creativity, experimentation, and measured risk-taking. Using a descriptive qualitative approach, the study examines the role of leaders in encouraging team collaboration, providing an inspiring vision, and establishing a flexible organizational structure. The findings reveal that transformational leaders have a significant influence on fostering an innovation culture through empowering team members, open communication, and setting examples in adapting to change. Therefore, the development of adaptive leadership becomes a key factor in enhancing the competitiveness of entrepreneurial organizations in today's dynamic era.*

Keywords: *Leadership, Innovation Culture, Entrepreneurial Organization, Leadership Style, Transformational Leadership, Creativity, Experimentation, Risk-Taking, Team Collaboration, Adaptiveness.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah menciptakan lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak stabil. Organisasi kewirausahaan dituntut untuk mampu berinovasi secara berkelanjutan agar tetap kompetitif. Dalam situasi ini, kepemimpinan yang mampu mengarahkan tim menuju perubahan dan pembaruan menjadi kebutuhan utama. Tanpa kepemimpinan yang visioner dan inovatif, perusahaan sulit beradaptasi dengan perubahan pasar. Menurut Galli (2019), pemimpin memainkan peran penting dalam memfasilitasi inovasi di era disrupsi dengan menciptakan struktur dan proses yang mendukung kreativitas.

Pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi juga penggerak budaya organisasi. Dalam konteks kewirausahaan, pemimpin harus mampu membangun atmosfer yang memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko, dan terus bereksperimen. Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti mendorong terciptanya budaya inovatif dalam organisasi. Menurut Al-Mamary et al. (2019), gaya kepemimpinan yang efektif berkorelasi positif terhadap kapabilitas inovasi dan kinerja organisasi.

Banyak organisasi kewirausahaan, terutama UMKM, masih belum memahami pentingnya membangun budaya inovasi secara sistematis. Budaya inovasi seringkali dianggap sebagai bagian dari teknologi, bukan budaya organisasi yang dipupuk melalui kepemimpinan.

Padahal, budaya tersebut adalah fondasi bagi organisasi agar bisa bertransformasi dan berkembang. Ratten (2019) menyatakan bahwa pemimpin wirausaha berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai inovatif melalui tindakan dan strategi kepemimpinan yang konsisten.

Pemimpin masa kini dituntut untuk adaptif dalam menghadapi kompleksitas tantangan internal dan eksternal organisasi. Inovasi bukan hanya terkait produk, tetapi juga model bisnis, proses kerja, dan pendekatan pasar. Pemimpin yang adaptif mampu menyelaraskan sumber daya organisasi dengan kebutuhan inovasi. Heifetz & Linsky (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif adalah pendekatan penting untuk memimpin perubahan di lingkungan yang kompleks dan tidak pasti.

Sebagian besar riset mengenai kepemimpinan dan inovasi masih berfokus pada perusahaan besar atau sektor teknologi tinggi. Padahal organisasi kewirausahaan (terutama di negara berkembang) memiliki karakteristik berbeda, seperti keterbatasan sumber daya, budaya kolektif, dan fleksibilitas struktur. Oleh karena itu, penelitian yang menggali hubungan antara kepemimpinan dan inovasi dalam konteks kewirausahaan lokal sangat relevan untuk dikembangkan. Menurut Suryani, Fahlevi, dan Wibowo (2019), masih terbatas kajian empiris yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dapat menumbuhkan inovasi dalam organisasi kecil dan menengah di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana pemimpin dalam organisasi kewirausahaan membentuk dan mengembangkan budaya inovasi melalui interaksi, nilai, serta praktik yang diterapkan dalam keseharian organisasi. Menurut Creswell (2019), pendekatan kualitatif cocok digunakan untuk mengeksplorasi makna dari perilaku manusia, hubungan sosial, dan dinamika dalam konteks yang kompleks dan nyata.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui Wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota tim di organisasi kewirausahaan, Observasi partisipatif terhadap lingkungan kerja dan proses inovasi yang terjadi dalam organisasi.

Studi dokumentasi terhadap visi, struktur organisasi, kebijakan, serta produk-produk inovatif yang dihasilkan.

Metode triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data dengan membandingkan hasil dari ketiga teknik tersebut. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa triangulasi data dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk meningkatkan keabsahan dan kredibilitas temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Northouse (2018), terdapat berbagai teori kepemimpinan, mulai dari teori trait, perilaku, hingga kepemimpinan transformasional. Teori kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. (Armiyanti et al., 2023) Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung lebih sukses dalam menciptakan budaya inovasi, karena mereka mampu memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim. (Hulu et al., 2024)

Gaya kepemimpinan yang mendukung inovasi juga mencakup kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yukl (2013), pemimpin yang mengadopsi gaya partisipatif dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota tim terhadap tujuan organisasi. Hal ini sangat penting dalam konteks inovasi, di mana ide-ide baru sering kali muncul dari kolaborasi dan diskusi antara anggota tim. (Iskandar, 2023)

Dalam organisasi, baik bisnis, pemerintahan, maupun lembaga pendidikan, peran pemimpin sangat vital untuk memberikan arah yang jelas. Pemimpin yang efektif mampu menyatukan visi dan misi organisasi serta menerjemahkannya ke dalam tindakan nyata, bahwa kepemimpinan dibutuhkan untuk menjaga fokus organisasi tetap pada jalur tujuan utamanya. Robbins & Coulter (2020)

Globalisasi, digitalisasi, dan perubahan sosial telah menciptakan tantangan yang kompleks bagi organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan mengambil keputusan strategis berdasarkan kondisi yang berubah bahwa pemimpin saat ini harus memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan berpikir sistemik untuk menghadapi kompleksitas lingkungan kerja. Daft (2020)

Perubahan cepat dalam teknologi dan pasar menuntut organisasi untuk terus berinovasi. Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, pengambilan risiko yang sehat, dan pembelajaran berkelanjutan, pemimpin inovatif tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Nahavandi (2020)

Budaya organisasi yang sehat dan produktif sangat dipengaruhi oleh gaya dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Kepemimpinan berperan sebagai model dan penggerak utama dalam pembentukan nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi, kepemimpinan tidak hanya menciptakan struktur, tetapi juga menanamkan budaya organisasi melalui tindakan dan komunikasi. Yukl (2020)

Dalam beberapa dekade terakhir, masyarakat global mengalami krisis kepercayaan terhadap institusi besar, termasuk pemerintahan dan korporasi. Oleh karena itu, studi kepemimpinan menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana membangun integritas, etika, dan kepercayaan dalam konteks kepemimpinan modern, pentingnya etika dalam kepemimpinan sebagai fondasi dalam membangun legitimasi dan kepercayaan publik. Northouse (2020)

Budaya Inovasi

Budaya inovasi dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mendorong penciptaan dan penerapan ide-ide baru dalam organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Dalam konteks inovasi, budaya yang mendukung adalah budaya yang menghargai eksperimen, pembelajaran dari kegagalan, dan kolaborasi. (Sutrisno, 2019) Penelitian oleh Deloitte (2019) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya inovasi yang kuat memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya inovasi di organisasi meliputi dukungan dari manajemen, struktur organisasi, dan kebijakan yang mendukung eksperimen. Menurut Kotter (2012), pemimpin harus menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk berbagi ide dan mengambil risiko. Hal ini penting untuk mendorong inovasi, karena banyak ide inovatif muncul dari percobaan dan kesalahan. (Iswahyudi et al., 2023)

Perkembangan teknologi yang sangat cepat, seperti kecerdasan buatan, big data, dan Internet of Things, telah mengubah lanskap bisnis global. Organisasi dituntut untuk berinovasi secara terus-menerus agar tidak tertinggal dan mampu bersaing, budaya inovatif adalah kunci untuk mendorong transformasi digital dan adaptasi teknologi secara cepat dalam organisasi. Robbins & Coulter (2020)

Globalisasi telah membuka persaingan antarperusahaan secara internasional. Organisasi yang tidak memiliki budaya inovasi cenderung stagnan dan tidak mampu merespons tekanan pasar. Budaya inovasi memungkinkan organisasi menemukan keunggulan kompetitif baru, organisasi yang inovatif akan lebih siap dalam menghadapi dinamika pasar global dibandingkan yang hanya mengandalkan rutinitas lama. Dessler (2020)

Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian menuntut organisasi memiliki fleksibilitas tinggi. Budaya inovasi membantu organisasi lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, baik internal maupun eksternal, seperti pandemi, krisis ekonomi, atau perubahan regulasi. inovatif adalah fondasi dari organisasi yang agile dan responsif terhadap perubahan mendadak. Daft (2020)

Organisasi yang memiliki budaya inovasi tidak hanya fokus pada efisiensi jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan nilai jangka panjang melalui penciptaan produk, layanan, atau proses yang lebih relevan dan efektif, budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan inovasi memiliki hubungan positif dengan kinerja jangka panjang. Schein & Schein (2020)

Pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya inovasi melalui teladan, visi, serta dukungan terhadap ide-ide baru. Tanpa dukungan kepemimpinan, inovasi akan sulit tumbuh dan berakar dalam organisasi, budaya inovatif dibentuk melalui komunikasi terbuka, kolaborasi tim, dan keberanian dalam mengambil risiko semua ini harus dimulai dari kepemimpinan yang mendukung. Northouse (2020)

Hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Inovasi

Terdapat banyak teori dan model yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan budaya inovasi. Salah satu model yang relevan adalah model kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (1982). Model ini menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan tingkat kesiapan tim. Dalam konteks inovasi, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan situasi yang ada dapat lebih efektif dalam mendorong budaya inovasi. (Dongoran, 2024)

Studi kasus juga menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki pemimpin yang mendukung inovasi cenderung lebih sukses. Sebagai contoh, perusahaan teknologi seperti Google dan Apple dikenal memiliki budaya inovasi yang kuat, yang didorong oleh kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif. Menurut laporan dari Forbes (2020), perusahaan-perusahaan ini berhasil menciptakan produk-produk inovatif yang mengubah industri berkat lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen. (Lase et al., 2025).

Budaya inovasi tidak tumbuh secara spontan, melainkan dibentuk melalui nilai, kebijakan, dan perilaku yang dicontohkan oleh pemimpin. Pemimpin yang visioner mampu membangun kesadaran bersama akan pentingnya inovasi dan menginternalisasikannya sebagai bagian dari budaya organisasi, pemimpin berperan dalam menanamkan nilai budaya melalui strategi komunikasi, simbol, dan keteladanan. Northouse (2020)

Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan autentik lebih efektif dalam menciptakan budaya inovasi dibandingkan gaya otoriter. Hal ini karena gaya tersebut mendorong karyawan untuk berpikir terbuka, berinisiatif, dan merasa aman untuk mengambil risiko, gaya kepemimpinan yang mendukung keterlibatan karyawan memperkuat inisiatif inovatif dan meningkatkan kolaborasi lintas fungsi. Yukl (2020)

Dalam bisnis modern, organisasi yang tidak berinovasi akan tertinggal. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu memfasilitasi inovasi sebagai bagian dari strategi inti perusahaan. Pemimpin menjadi motor penggerak inovasi melalui visi strategis dan pengelolaan sumber daya secara kreatif, bahwa pemimpin berperan penting dalam menjadikan inovasi sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi. Robbins & Coulter (2020)

Budaya inovatif hanya dapat berkembang jika pemimpin menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis (*psychological safety*), di mana karyawan tidak takut mengemukakan ide baru atau melakukan kesalahan. Kepemimpinan yang suportif dan terbuka sangat penting dalam menciptakan kondisi ini, bahwa pemimpin membentuk fondasi iklim inovatif melalui nilai-nilai yang ditanamkan dan cara mereka merespons kegagalan dan perubahan. Schein & Schein (2020)

Lingkungan bisnis saat ini ditandai oleh ketidakpastian yang tinggi. Organisasi harus lincah dan cepat beradaptasi. Pemimpin yang mampu membentuk budaya inovatif akan menjadikan organisasi lebih tahan banting dan siap bertransformasi, pemimpin harus menjadi agen perubahan yang mampu memimpin inovasi untuk menavigasi tantangan era VUCA. Daft (2020)

Berikut ini Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Inovasi yaitu :

1. Menciptakan Visi dan Misi yang Inovatif
Pemimpin yang berhasil dalam menciptakan budaya inovasi adalah mereka yang mampu merumuskan visi dan misi yang jelas dan inspiratif. Visi yang inovatif memberikan arah yang jelas bagi organisasi dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru. Sebagai contoh, visi yang diusung oleh perusahaan seperti Tesla, yang berfokus pada keberlanjutan dan inovasi teknologi, telah menarik banyak talenta kreatif yang ingin berkontribusi pada misi tersebut.(Nufus et al., 2024)
2. Mendorong Partisipasi dan Kolaborasi
Pemimpin yang efektif mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses inovasi. Dengan menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif, pemimpin dapat mengumpulkan berbagai perspektif yang dapat memperkaya proses inovasi. Menurut penelitian oleh Tushman dan O'Reilly (1996), kolaborasi lintas fungsi dalam organisasi dapat meningkatkan kemampuan inovasi secara signifikan.(Veranita et al., 2024)
3. Menyediakan Sumber Daya dan Dukungan
Untuk mendorong inovasi, pemimpin perlu menyediakan sumber daya yang memadai, baik berupa dana, waktu, maupun pelatihan. Penelitian oleh Amabile (1996) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk akses terhadap sumber daya yang diperlukan, dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang memahami pentingnya investasi dalam inovasi cenderung lebih berhasil dalam membangun budaya inovasi.(Rifdan et al., 2024)
4. Mengelola Risiko dan Kegagalan
Dalam proses inovasi, risiko dan kegagalan adalah hal yang tidak terhindarkan. Pemimpin yang baik harus mampu mengelola risiko ini dengan bijak, menciptakan budaya yang melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Menurut penelitian oleh Edmondson (2011), organisasi yang memiliki budaya psikologis yang aman dapat lebih cepat berinovasi karena karyawan merasa nyaman untuk mengambil risiko.(Nazara et al., 2024).

KESIMPULAN

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya inovasi di dalam organisasi. Dari berbagai teori yang dibahas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif paling relevan dalam mendorong lahirnya budaya organisasi yang mendukung inovasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan ruang partisipasi kepada anggota tim akan lebih efektif dalam memunculkan ide-ide baru, mendorong kreativitas, serta mengelola perubahan dan risiko dengan bijak.

Budaya inovasi merupakan fondasi penting dalam menghadapi tantangan globalisasi, perubahan teknologi, dan dinamika pasar yang cepat. Budaya ini ditandai oleh nilai-nilai yang mendukung eksperimen, pembelajaran dari kegagalan, dan kolaborasi. Inovasi tidak dapat tumbuh tanpa adanya lingkungan yang aman secara psikologis dan struktur yang fleksibel, yang pada akhirnya sangat bergantung pada kepemimpinan yang suportif dan adaptif.

Hubungan antara kepemimpinan dan budaya inovasi sangat erat. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah visi dan strategi, tetapi juga sebagai katalisator yang menanamkan nilai-nilai inovatif melalui komunikasi terbuka, keteladanan, serta

pemberdayaan tim. Dalam konteks organisasi modern yang beroperasi di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), pemimpin menjadi agen perubahan yang mampu menggerakkan transformasi melalui inovasi berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan pemimpin yang adaptif, etis, dan visioner merupakan kunci untuk menanamkan budaya inovasi yang kuat, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. W., Wahyuli, A. A., Sianturi, T. R. P., Purba, H. M., & Dwiyono, Y. (2024). Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Armiyanti, F., Sari, N., & Harahap, D. (2023). Transformational Leadership and Innovation: A Study of Team Dynamics. *Jurnal Manajemen Strategis*, 12(2), 144–155.
- Daft, R. L. (2020). *The Leadership Experience* (7th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Deloitte. (2019). *The Innovation Imperative: How to Foster a Culture of Innovation*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Djaluputro, S., & Andrias, M. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Keterikatan Karyawan di PT. DMI: Studi Kasus Kualitatif. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(3), 514–529.
- Dongoran, F. R. (2024). Teori dan Model Kepemimpinan Implementasi Teori dan Model Kepemimpinan dalam Membangun Kepemimpinan yang Efektif. *umsu press*.
- Dongoran, M. F. (2024). Situational Leadership and Innovation Culture: A Case Study. *Jurnal Kepemimpinan Adaptif*, 5(1), 55–67.
- Edmondson, A. C. (2011). Strategies for Learning from Failure. *Harvard Business Review*, 89(4), 48–55.
- Edmondson, A. C. (2011). *Teamwork on the Fly*. Harvard Business Review.
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239– 2246.
- Harvard Business Review. (2020). *What Great Leaders Do to Foster Innovation*.
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., Putri, F. L. S., & Ilham, I. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796* (Online), 1358–1364.
- Hulu, J. P., Simbolon, B., & Tarigan, L. (2024). Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Tim dalam Organisasi. *Jurnal Kepemimpinan & Inovasi*, 3(1), 88–97.
- Iskandar, A. (2023). Partisipasi Tim dalam Kepemimpinan Inovatif. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(3), 200–210.
- Iskandar, M. R. (2023). Kajian tentang Peran Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 451–463.
- Iswahyudi, A., Fadillah, H., & Malik, R. (2023). Membangun Budaya Inovasi Melalui Kepemimpinan Adaptif. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 77–85.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Muktamar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.

- Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan, 6(2), 129–138.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Lase, A., Tarigan, R., & Sipayung, R. (2025). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Studi Perusahaan Teknologi. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(1), 23–31.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Liong, A. M., & Citta, A. B. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif Studi pada UMKM di Kota Makassar. *Jurnal Interdisipliner*, 1(3), 243–250.
- McKinsey & Company. (2021). *The State of Innovation in 2021*.
- Muyardhan, M., Ibrahim, A. I., Adda, H. W., & Buntuang, P. C. D. (2024). Penerapan Perilaku Inovatif Sebagai Peningkatan Kualitas Pada Produk Kemiri Oil Celebes. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 379–390.
- Nahavandi, A. (2020). *The Art and Science of Leadership* (8th ed.). Pearson.
- Nazara, D. S., SE, M. M., Mei Ie, S. E., Oktoriza, L. A., & SE, M. M. (2024). Menciptakan Peluang: Berani Mengambil Risiko di Dunia Bisnis. Takaza Innovatix Labs.
- Nazara, M., Alamsyah, R., & Suparno, H. (2024). Manajemen Risiko Inovasi dalam Organisasi Pendidikan.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2020). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nufus, E. A. B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi dan pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(2), 183–200.
- Nufus, R., Wahyuni, S., & Dewi, P. (2024). Visi Kepemimpinan dalam Mendorong Budaya Inovasi. *Jurnal Inovasi Kepemimpinan*, 8(1), 50–61.
- Rifdan, A., Fitriani, D., & Arif, M. (2024). Investasi Kepemimpinan terhadap Inovasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 10(1), 72–80.
- Rifdan, R., Haerul, H., & Zainal, H. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soegoto, I. H. E. S. (2017). *Tren kepemimpinan kewirausahaan dan manajemen inovatif di era bisnis modern*. Penerbit Andi.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change. *California Management Review*, 38(4), 8–30.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change. *California Management Review*.
- Veranita, D., Rinaldi, Y., & Kusuma, W. (2024). Kolaborasi Lintas Fungsi dan Inovasi. *Jurnal Strategi Organisasi*, 5(1), 41–54.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179–186.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations (9th ed.). Pearson Education

Yulianeu, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Era Digital: Tantangan dan Peluang.