PUNGGAWA
GLOBAL RESEARCH:
JURNAL MULTIDISIPLIN

Punggawa Global Research: Jurnal Multidisiplin
Volume 1, Nomor 5, 2026
E-ISSN: 3164-0117
Open Access: punggawajournal.com/pgr

Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan dan Inovasi Organisasi (Kajian Literatur)

Usman Rianse[1], Muhamad Rajulan[2], Djoni Tepu[3], La Ode Muhammad Ichwan Sjachrawy[4], Maudhy Satyadharma[4]

[1] Universitas Halu Oleo, Indonesia
[2] Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia
[3] Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia
[4] Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Kepulauan, Indonesia
[5] Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia
Korespondensi djonitepu@gmail.com[3]

Informasi Artikel

Riwayat artikel:
Received Sept 11th, 2026
Revised Oct 19th, 2026
Accepted Oct 26th, 2026

Keyword:
Inovasi; Organisasi; Kepemimpinan; Pemimpin; Perubahan.

ABSTRAK

Perubahan dan inovasi merupakan kebutuhan strategis bagi organisasi dalam menghadapi dinamika globalisasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan peningkatan kinerja. Artikel ini bertujuan mengkaji konsep kepemimpinan dalam mengelola perubahan dan inovasi organisasi berdasarkan perspektif Yukl (2013) pada pembahasan Leading Change and Innovation melalui pendekatan kajian literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi, mengelola resistensi, mendorong inovasi, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan inovatif, adaptif, kolaboratif, dan digital terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, keberhasilan reformasi birokrasi, serta transformasi organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor pendukung penting dalam mewujudkan organisasi yang tangguh, responsif, dan berdaya saing di tengah lingkungan yang terus berubah.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi seiring dinamika lingkungan internal maupun eksternal yang terus berkembang. (Hidayati & Harsono, 2021; Rahmadyah & Aslami, 2022). Globalisasi, perkembangan teknologi informasi, perubahan regulasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan mendorong organisasi untuk melakukan berbagai penyesuaian (Sinaga et al., 2025). Organisasi yang gagal beradaptasi berpotensi mengalami penurunan kinerja bahkan kehilangan relevansinya dalam lingkungan yang terus berubah (Estede et al., 2025). Dinamika tersebut menuntut setiap organisasi untuk tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga terus bertransformasi melalui berbagai upaya pembaruan yang berkelanjutan agar tetap mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam situasi tersebut, kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan (*change agent)* yang mampu menggerakkan individu dan kelompok menuju kondisi yang lebih baik (Aliyah, 2025;

Valentina et al., 2025). Menurut Yukl (2013), salah satu tanggung jawab terpenting seorang pemimpin adalah memimpin perubahan dan inovasi melalui proses mempengaruhi, memotivasi, serta memfasilitasi anggota organisasi agar mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kemampuan strategis dalam menciptakan visi masa depan dan menggerakkan seluruh sumber daya organisasi untuk mewujudkannya (Khalilov et al., 2025; Rianse et al., 2026).

Yukl (2013) menjelaskan bahwa perubahan organisasi sering kali menghadapi berbagai hambatan, terutama resistensi dari anggota organisasi yang merasa terancam oleh perubahan tersebut. Perubahan dapat menimbulkan ketidakpastian, kekhawatiran terhadap kehilangan posisi, maupun ketakutan terhadap tuntutan kompetensi baru. Oleh karena itu, keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun komitmen, mengelola konflik, menciptakan kepercayaan, serta mengembangkan visi yang mampu menginspirasi seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menjelaskan alasan perubahan secara jelas, melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran serta kolaborasi (Masri, 2020; Tafonao, 2026).

Selain perubahan, inovasi juga menjadi aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Inovasi memerlukan kepemimpinan yang mampu mendorong pembelajaran kolektif, kreativitas, dan pengembangan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Huang et al., 2022; Yuliastuti, 2025). Menurut Yukl (2013), pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan munculnya inovasi melalui pemberdayaan pegawai, dukungan terhadap eksperimen, serta pemberian ruang bagi munculnya gagasan-gagasan baru. Organisasi yang memiliki budaya inovatif cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tantangan dan mampu memanfaatkan peluang yang muncul akibat perubahan lingkungan (Setiawati et al., 2025).

Dalam sektor publik maupun sektor privat, kebutuhan akan kepemimpinan perubahan semakin penting. Organisasi pemerintah dituntut untuk menghadirkan pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Ramadhany et al., 2025). Di sisi lain, organisasi bisnis harus terus berinovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat (Amzul et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan dan inovasi merupakan kompetensi strategis yang harus dimiliki oleh para pemimpin masa kini (Isnaini, 2020). Keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan dan mendorong inovasi secara berkelanjutan (Lampouw et al., 2025; Nufuz et al., 2025; Sari et al., 2024).

Lebih lanjut, kepemimpinan perubahan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan kapasitas organisasi untuk menghadapi ketidakpastian di masa depan (Maulidiya et al., 2025; Napisah et al., 2024). Pemimpin yang efektif dituntut mampu membaca perubahan lingkungan, mengidentifikasi peluang strategis, serta mengembangkan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif (Ihwan, 2025; Muslim, 2024; Sunaryono et al., 2025). Dalam perspektif Yukl, keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin membangun komunikasi yang efektif, memberdayakan anggota organisasi, serta menciptakan hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan komitmen bersama. Melalui komunikasi yang terbuka dan partisipatif, pemimpin dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan dan arah perubahan organisasi yang akan dicapai.

Dengan demikian, kepemimpinan perubahan dan inovasi menjadi elemen fundamental dalam menciptakan organisasi yang tangguh, berdaya saing, dan berkelanjutan di tengah

dinamika lingkungan yang semakin kompleks serta mampu beradaptasi secara efektif terhadap berbagai tantangan dan peluang strategis yang terus berkembang. (Baskoro, 2025; Raprap et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan mengkaji secara mendalam konsep kepemimpinan dalam mengelola perubahan dan inovasi organisasi berdasarkan perspektif Yukl (2013), khususnya pada pembahasan *Leading Change and Innovation*, serta mengaitkannya dengan berbagai hasil penelitian yang relevan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman teoritis dan praktis mengenai peran pemimpin dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan, membangun budaya inovatif, meningkatkan efektivitas organisasi, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang pada era modern yang penuh ketidakpastian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan kajian pustaka berbasis model naratif. Data dikumpulkan melalui proses penelusuran, penelaahan, serta analisis terhadap berbagai sumber ilmiah yang terpercaya, seperti jurnal internasional bereputasi dan e-book yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data yang telah diperoleh diseleksi, diklasifikasikan, dan disintesis berdasarkan teori, konsep, serta model yang mendukung kajian. Analisis juga dilakukan melalui interpretasi kritis penulis terhadap berbagai temuan yang berkaitan dengan Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan dan Inovasi Organisasi. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai isu yang dikaji dengan mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan telaah terhadap berbagai sumber pustaka, teridentifikasi sebanyak delapan artikel jurnal yang secara khusus mengkaji Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan dan Inovasi Organisasi, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Kajian Literatur Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan dan Inovasi Organisasi

No	Nama (Tahun). Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dema et al. (2021). Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Bantaen.	Analisis Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan keberhasilan inovasi tata kelola dipengaruhi kepemimpinan, kelembagaan, modernisasi sektor publik, masyarakat sipil, budaya demokrasi, kepercayaan publik, serta komunikasi dan sinergi. Strategi utama meliputi kolaborasi, pelibatan masyarakat, layanan terintegrasi, teknologi informasi, dan desentralisasi..
2	Anas & Abdullah (2021). Kepemimpinan inovatif dalam pelaksanaan program swasembada pangan nasional di Kabupaten Bone.	Analisis deskriptif kualitatif (Studi Kasus)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan inovatif Bupati Bone mendukung keberhasilan program ATABELA melalui perencanaan strategis, komitmen kuat, dan stabilitas kepemimpinan. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan serta dukungan politik memperkuat implementasi program swasembada pangan nasional.
3	Zulfia & Frinaldi (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam	Analisis deskriptif kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi sangat penting bagi ASN untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi

No	Nama (Tahun). Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi.		publik. Inovasi mendorong efektivitas pelayanan, perubahan budaya kerja, peningkatan profesionalisme aparatur, serta mempercepat terwujudnya reformasi birokrasi yang adaptif.
4	Asmadi et al. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin pendidikan dalam mengelola perubahan dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan kompleksitas organisasi. Kepemimpinan kolaboratif menjadi pendekatan yang paling relevan untuk menghadapi perubahan cepat akibat digitalisasi dan revolusi industri.
5	Destiana (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM sektor publik memerlukan kepemimpinan inovatif, adaptif, kolaboratif, dan berorientasi mutu. Kompetensi utama meliputi visi jelas, transparansi, kolaborasi pemangku kepentingan, pemanfaatan teknologi informasi, budaya inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.
6	(Rahim & Frinaldi, 2023)Rahim & Frinaldi (2024). Transformasi Budaya Di Sektor Publik Indonesia: Menuju Inovasi Dan Efesiensi.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi berperan penting dalam mendorong inovasi dan efisiensi sektor publik. Budaya yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi kinerja meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat reformasi birokrasi, serta mendukung kemampuan organisasi menghadapi perubahan lingkungan.
7	Susarianto (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Publik.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam keberhasilan transformasi digital sektor publik. Pemanfaatan teknologi informasi mempercepat pelayanan, mendukung pengambilan keputusan berbasis big data, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan efektivitas komunikasi antara pemimpin dan organisasi.
8	Rachmawati (2025). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik.	Analisis Deskriptif Kualitatif (Kajian Literatur)	Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif merupakan strategi penting yang perlu diintegrasikan dalam tata kelola sektor publik untuk menghasilkan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, inklusif, dan berkelanjutan.

Sumber : Data Sekunder (2026)

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diuraikan sebagai berikut

1. Kepemimpinan Inovatif sebagai Penggerak Perubahan Organisasi Publik

Kajian yang dilakukan oleh Anas & Abdullah (2021) dan Dema et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mendorong inovasi organisasi sektor publik. Keberhasilan inovasi tata kelola di Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin membangun kolaborasi, komunikasi, serta sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Anas & Abdullah (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif mampu mendukung keberhasilan program swasembada pangan melalui perencanaan strategis, komitmen yang kuat, dan stabilitas kepemimpinan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi lahirnya inovasi, partisipasi, dan peningkatan kinerja organisasi publik secara berkelanjutan. Selain itu, pemimpin yang efektif mampu membangun budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan, mendorong kolaborasi antarpegawai, serta memberikan ruang bagi pengembangan ide-ide kreatif. Melalui komunikasi yang intensif dan pemberdayaan sumber daya manusia, pemimpin dapat meningkatkan komitmen organisasi, memperkuat motivasi kerja, serta menciptakan iklim organisasi yang adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang (Mahdar & Satyadharma, 2023).



Gambar 1 Rapat Koordinasi Pimpinan dan Staff UPTD Spam Dinas PUPR Kab. Konawe Kepulauan
Sumber : Dinas PUPR Kab. Konawe Kepulauan (2026)

2. Budaya Inovasi dan Transformasi Organisasi dalam Reformasi Birokrasi

Penelitian Rahim & Frinaldi (2024) dan Zulfia & Frinaldi (2022) menegaskan pentingnya budaya inovasi dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan efektivitas organisasi publik. Budaya inovasi mendorong aparatur sipil negara untuk lebih kreatif, responsif, dan profesional dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Melalui penerapan budaya inovasi, organisasi publik dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, serta tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Selain itu, budaya inovasi mampu memperkuat semangat pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi antarsatuan kerja, dan keberanian dalam mengembangkan solusi baru. Kondisi ini mendorong peningkatan kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan yang

kompleks, mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi masyarakat dan pemangku kepentingan.

Selain meningkatkan kualitas pelayanan, budaya inovasi juga berkontribusi pada perubahan pola kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan lingkungan strategis. Transformasi budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan efisiensi birokrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya bergantung pada perubahan struktur dan regulasi, tetapi juga memerlukan perubahan nilai, perilaku, dan budaya kerja yang mendukung inovasi dalam organisasi sektor publik (Sjachrawy, Thasman, et al., 2025).

3. Kepemimpinan Adaptif dan Kolaboratif dalam Menghadapi Kompleksitas Perubahan

Hasil penelitian Asmadi et al. (2022) dan Rachmawati (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis. Pemimpin dituntut memiliki kemampuan membaca perubahan, mengelola ketidakpastian, serta menyesuaikan strategi organisasi dengan tuntutan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan kolaboratif juga menjadi pendekatan yang relevan karena memungkinkan terjadinya kerja sama lintas sektor dan lintas kepentingan dalam menyelesaikan berbagai persoalan publik. Pendekatan ini memperkuat koordinasi, mendorong pertukaran pengetahuan, serta membangun komitmen bersama untuk menghasilkan kebijakan dan pelayanan publik yang lebih responsif, inovatif, dan berkelanjutan.

Kemampuan beradaptasi dan membangun kolaborasi tersebut terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Dengan demikian, organisasi publik memerlukan pemimpin yang fleksibel, visioner, dan mampu menciptakan sinergi untuk memastikan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan yang berlangsung secara cepat.

Pemimpin juga harus mampu membangun ketahanan organisasi, mengelola risiko perubahan, serta mengarahkan seluruh sumber daya secara efektif jabatan (Hasanuddin et al., 2025). Kemampuan tersebut perlu didukung oleh pengambilan keputusan berbasis data, komunikasi yang terbuka, dan pemberdayaan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan budaya kerja yang fleksibel, mendorong pembelajaran berkelanjutan, serta memastikan setiap perubahan dilaksanakan secara terencana. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan, dan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan strategis secara berkesinambungan.

4. Kepemimpinan Digital dan Pengembangan SDM sebagai Fondasi Transformasi Publik

Penelitian Destiana (2023) dan Susarianto (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi sektor publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kepemimpinan dalam memanfaatkan teknologi digital. Pengembangan SDM memerlukan kepemimpinan yang inovatif, adaptif, transparan, dan berorientasi pada mutu pelayanan. Selain itu, penguatan kapasitas organisasi melalui pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi lintas sektor menjadi faktor penting pendukung transformasi.

Pemimpin perlu memastikan tersedianya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Satyadharma et al., 2025). Pemanfaatan teknologi digital juga memungkinkan peningkatan efisiensi proses kerja, akurasi pengambilan keputusan, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan dukungan SDM yang kompeten dan kepemimpinan yang visioner, transformasi organisasi dapat berjalan lebih efektif, berkelanjutan, dan memberikan dampak positif bagi kinerja sektor publik sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat inovasi, mempercepat adaptasi, serta mendorong terciptanya keunggulan organisasi yang berdaya saing. (Sjachrawy et al., 2026).

Di sisi lain, kepemimpinan digital berperan dalam mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses organisasi untuk meningkatkan efektivitas layanan publik. Pemanfaatan teknologi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat melalui dukungan data, sekaligus memperkuat komunikasi dan kolaborasi antarunit kerja (Barmuddin et al., 2025; Fasikin et al., 2025; Hasina & Satyadharma, 2023). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa transformasi organisasi publik pada era digital tidak hanya membutuhkan infrastruktur teknologi, tetapi juga pemimpin yang mampu

mengembangkan kompetensi pegawai dan mengarahkan perubahan menuju tata kelola yang lebih modern dan responsif. Selain itu, diperlukan budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, inovatif, berorientasi pelayanan, serta didukung komitmen berkelanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan strategis. Budaya tersebut mendorong terciptanya sinergi antarpegawai, memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan, meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, menumbuhkan kreativitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal, efisien, dan berkelanjutan. (Baka et al., 2026).

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong inovasi, transformasi budaya, adaptasi organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital di sektor publik. Kepemimpinan inovatif, adaptif, kolaboratif, dan digital terbukti mampu meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta keberhasilan reformasi birokrasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja yang mendukung inovasi menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi organisasi publik memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang visioner, budaya inovatif, kompetensi SDM, serta pemanfaatan teknologi secara berkelanjutan dan terintegrasi.

Pemimpin organisasi perlu memperkuat budaya inovasi, meningkatkan kompetensi digital pegawai, membangun kolaborasi, serta menerapkan kepemimpinan adaptif menghadapi perubahan. Penelitian selanjutnya perlu menguji pengaruh kepemimpinan inovatif, adaptif, dan digital secara empiris terhadap kinerja organisasi publik pada berbagai permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

Aliyah, A. I. (2025). Kepemimpinan dalam Organisasi. *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman*, *2*(1), 73–82. https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/almidad/article/view/114

Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Daeli, H. P. D. (2024). Strategi Manajemen Inovasi dalam Mempertahankan Daya Saing di Pasar Global. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(3), 475–482. https://doi.org/10.55182/jtp.v4i3.524

Anas, A., & Abdullah, M. T. (2021). Kepemimpinan inovatif dalam pelaksanaan program swasembada pangan nasional di Kabupaten Bone. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *6*(2), 90–99. https://doi.org/10.26905/pjiap.v6i2.6091

Asmadi, I., Ilyas, A. A. R. M., Tirtajaya, A., Tirtajaya, A., Muctar, H. S., & Wahidin, D. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, *4*(4), 6050–6056. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3444

Baka, W. K., Rianse, U., Rajulan, M., Mursalim, S., Silondae, T. T. A., Sjachrawy, L. O. M. I., & Prasetyo, E. W. (2026). *Dari Sejarah Perjuangan Menuju Masa Depan Bangsa*. Luana Publishing House.

Barmuddin, Satyadharma, M., Safitri, T. N., Tongasa, I., & Prasetyo, E. W. (2025). Peran Kepemimpinan Edukatif dalam Menjaga Solidaritas dan Eksistensi Organisasi di Tengah Perubahan Nilai Sosial (Studi di DPD LVRI Sulawesi Tenggara). *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(02), 1926–1932. https://doi.org/10.70294/juperan.v4i02.1531

Baskoro, S. E. (2025). *Management Transformation: Strategi dan Inovasi*. Tren Digital Publishing.

Dema, H., Alamsah, N., Mulyaman, R., & Rahmatunnisa, M. (2021). Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Daerah di Kabupaten Bantaeng. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, *9*(2), 64–75. https://jurnal.umsrappang.ac.id/praja/article/download/542/370

Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *5*(1), 437–460. https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762

Estede, S., Hadiansyah, A., Rustiyana, H., Arinda, A., Juansa, A., Hudiyah, D., & Minarsi, A. (2025). *Optimalisasi Kinerja Karyawan: Strategi Manajemen SDM Efektif Era Modern*. Tren Digital Publishing.

Fasikin, L. O., Kasim, S. S., Satyadharma, M., Asis, P. H., & Wahiyuddin, L. O. (2025). Penguatan Kepemimpinan Digital Di Sektor Pemerintahan Dalam Mendorong Peningkatan Layanan Publik Yang Akuntabel, Efisien Dan Efektif (Studi Pada Kantor Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum Dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara). *The World of Public Administration Journal*, *7*(1). https://doi.org/10.37950/wpaj.v7i1.2105

Hasanuddin, S. N., Bekti, W. R., Syaiful, Ringo Taufan Laode, & Satyadharma, M. (2025). Keteladanan dan Kepemimpinan Bagi ASN Gen Z Di Instansi Publik. *JIMU:Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, *4*(01). https://doi.org/10.70294/jimu.v4i01.1390

Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Peran Pemimpin dalam Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Pada DPD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *3*(1), 25–34. https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i1.175

Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *18*(1), 20–30. https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339

Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1060412. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060412

Ihwan, M. B. (2025). *Kepemimpinan Visioner: Membangun Perilaku Organisasi Pendidikan yang Dinamis*. Insight Mediatama.

Isnaini, L. (2020). Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, dan Cerdas Emosi. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(2), 162–182. https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.1845

Khalilov, T., Aliyev, V., & Zeynalov, I. (2025). The Role of Leadership and Managerial Skills in Strategic Planning. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(20s), 98–104. https://doi.org/10.52783/jisem.v10i20s.3014

Lampouw, S. M., Satyadharma, M., Almaliki, M. F., & Setiawati, I. R. (2025). Inovasi E-Retribusi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan dan Kepuasan Pengguna Jasa di Pelabuhan Penyeberangan (Tinjauan Policy Brief). *Jurnal Formasi*, *10*(1), 41–50. https://ojs.brida.sultraprov.go.id/index.php/formasi/article/view/54/

Mahdar, & Satyadharma, M. (2023). Efektivitas Komunikasi Interpersonal dalam Penyelenggaraan Angkutan Lebaran Tahun 2023 pada Pelabuhan Penyeberangan Baubau dan Pelabuhan Penyeberangan Waara. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, *15*(02), 100–108. https://doi.org/10.38041/jikom1.v15i02.286

Masri, M. (2020). Implementation of Leadership Strategies and Work Commitments in Maintaining Employee Performance in CV. Silvana Print & Advertising Kendari City Southeast Sulawesi. *Indonesian Journal of Social and Environmental Issues (IJSEI)*, *1*(2), 91–96. https://doi.org/10.47540/ijsei.v1i2.59

Maulidiya, J., Juliana, D., Eka Putri, R., Mustiraya, R., Nurtanio Bandung, U., & Pajajaran ICB Bandung, P. (2025). Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *1*(1). https://ojs.forumkomunikasidosen.org/index.php/PROGRESA

Muslim, M. (2024). Pemimpin Ideal di Masa Depan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 18–32. https://doi.org/10.56943/esensi.v27i1.25

Napisah, S., Judijanto, L., Apriyanto, A., & Sepriano, S. (2024). *Kepemimpinan Visioner: Membangun Masa Depan Organisasi*. PT. Green Pustaka Indonesia.

Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi Efektif dalam

Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi di Era Digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(6), 540–547. https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.388

Rachmawati, E. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1*(1), 15–21. https://ojs.nexusjurnal.com/index.php/jabi/article/view/8

Rahim, R. K., & Frinaldi, A. (2023). Transformasi Budaya di Sektor Publik Indonesia : Menuju Inovasi dan Efesiensi. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akutansi (JUMEA)*, *1*(2), 93–103. https://doi.org/10.69820/jumea.v1i2.89

Rahim, R. K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Budaya Di Sektor Publik Indonesia: Menuju Inovasi Dan Efesiensi. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akutansi (JUMEA)*, *1*(2), 93–103. https://doi.org/10.69820/jumea.v1i2.89

Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. *EKONAM: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(2), 91–96. https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i2.441

Ramadhany, R., Rustiyana, R., Rianty, E., Baskoro, S. E., Hardini, I. R., & Anitasari, M. (2025). *Transformasi Digital Sektor Publik*. Star Digital Publishing.

Raprap, W. P., Ngabalin, M., Camerling, L. Y., Wahono, T. R., Subekti, P. A., Zega, T. F., & Halim, A. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan 5.0: Mengelola Sekolah di Era Disrupsi*. Star Digital Publishing.

Rianse, U., Baka, W. K., Rajulan, M., Hado, Mahdar, Muchtasar, F., Fitrawan, Silondae, T. T. A., Sjachrawy, L. O. M. I., Sahlan, M. F., Jusra, K., Barmuddin, Sukawati, F., Satyadharma, M., & Prasetyo, E. W. (2026). *Seni Memimpin: Teori dan Praktik*. LSO Creative.

Sari, R. Y., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, *3*(2), 59–67. https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338

Satyadharma, M., Cahyaniza, & Wirayanti, P. (2025). Peran Pemimpin dalam Mendorong Solidaritas dan Keterlibatan Organisasi di Instansi Sektor Publik. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *3*(10). https://doi.org/10.62281/wmsfn593

Setiawati, I. R., Satyadharma, M., Tepu, D., Jusra, K., & Sjachrawy, L. O. M. I. (2025). Analisis Framing Terkait Kebijakan Inovasi Daerah di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, *2*(3), 414–421. https://humaniorasains.id/jhss/article/view/162

Sinaga, C. S., Purba, D. C., Lisari, S. P., & Kamila, N. F. (2025). Dinamika Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi. *EDU SOCIATA (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, *8*(1), 58–67. https://doi.org/10.33627/es.v8i1.3258

Sjachrawy, L. O. M. I., Thasman, T., Satyadharma, M., Susanti, N., & Hado, H. (2025). Transformasi Birokrasi melalui Inovasi Pelayanan Publik: Kajian Literatur tentang Reformasi dan Akuntabilitas Pemerintahan. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, *5*(1), 37–52. https://doi.org/10.51454/z7ysp660

Sjachrawy, L. O. M. I., Sahlan, M. F., Taziruddin, & Satyadharma, M. (2026). Tinjauan Literatur Mengenai Peran Partisipasi Publik dalam Meningkatkan Keberlanjutan Infrastruktur. *Rangas: Jurnal Teknik Dan Ilmu Terapan*, *1*(1), 48–57. https://batuahjurnal.my.id/index.php/rjtit/article/view/128

Sunaryono, S., Aswan, M. K., Maulana, A. W., Adiatma, T., Irayani, I., Minarsi, A., & Rusmini, R. (2025). *The Art of Management: Menciptakan Organisasi yang Adaptif dan Inovatif*. PT. Star Digital Publishing.

Susarianto, B. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Publik. *Jutisi: Jurnal Ilmiah Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, *13*(2), 1530–1537. https://ojs.stmik-banjarbaru.ac.id/index.php/jutisi/article/viewFile/2227/1170

Tafonao, A. (2026). Peran Kepemimpinan Dalam Memberi Pengaruh Terhadap Keberlanjutan Organisasi. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, *2*(01), 65–71. https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.613

Valentina, S. D., Santoso, A. C., & Ismail, I. (2025). *Kepemimpinan*. Pustaka Aksara.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership In Organizations*. Pearson.

Yuliastuti, H. (2025). *Kepemimpinan dalam Inovasi Organisasi Teori dan Pengembangan Kompetensi*. Penerbit Widina.

Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi Penerapan Budaya Inovasi bagi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, *7*(1). https://doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555